SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

**Z 16. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 14 listopada 2016 r.**

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 16/X kad.)

14 listopada 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Dawida Barana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska,

– przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:
– projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.,
– systemu szkoleń BHP, oceny skuteczności i nadzoru nad szkoleniami,

– informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników,

– „Bezpieczeństwo pracy na kolei – przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojć** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Magdalena Sweklej** zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Radosław Pacewicz** dyrektor generalny Urzędu Transportu Kolejowego wraz ze współpracownikami, **Henryk Grymel** przewodniczący Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność”, **Stanisław Stolorz** wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, **Leszek Miętek** prezydent Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, przewodniczący Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Adam Podgórski** – zastępca szefa Kancelarii Sejmu, **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam przedstawiciela Marszałka Sejmu pana Adama Podgórskiego – zastępcę szefa Kancelarii Sejmu, panią Magdalenę Sweklej – zastępcę dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pana Romana Giedrojcia – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, pana Radosława Pacewicza – dyrektora generalnego Urzędu Transportu Kolejowego wraz ze współpracownikami, pana Henryka Grymela – przewodniczącego Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność”, pana Stanisława Stolorza – wiceprzewodniczą-

cego Forum Związków Zawodowych (jednocześnie członka Rady Ochrony Pracy) i pana Leszka Miętka – prezydenta Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, przewodniczącego Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Informuję, że główny inspektor pracy przesłał do Rady Ochrony Pracy pismo, w którym wnosi o wyrażenie przez Radę opinii w sprawie zamiaru odwołania pana Dawida Barana Tadeusza Fica ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożeniem rezygnacji z zajmowanego stanowiska.

Przypominam, że Rada Ochrony Pracy, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ma wyrazić opinię w tej sprawie.

Zatem porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady przedstawia się następująco: pkt 1 – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Dawida Barana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska; pkt 2 – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., systemu szkoleń bhp, oceny skuteczności i nadzoru nad jakością szkoleń; pkt 3 – informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy, wynikających z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników; pkt 4 – Bezpieczeństwo pracy na kolei – przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy; pkt 5 – sprawy bieżące.

Jeśli nie usłyszę uwag i sprzeciwu, uznam, że porządek dzienny posiedzenia został przyjęty. Nie słyszę sprzeciwu. Porządek dzienny uważam za przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrzenia punku pierwszego porządku dziennego – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Dawida Barana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska.

Przypominam, że zgodnie z §6 pkt 3 Regulaminu Rady uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada może – w formie uchwały – podjąć decyzję o innej formie głosowania. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tej sprawie? Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Obecnie okręgowi inspektorzy pracy rezygnują z zajmowanego stanowiska na własną prośbę. Chciałabym dowiedzieć się, czym okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie uzasadniał swoją rezygnację.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie w swoim piśmie uzasadnił rezygnację z zajmowanego stanowiska. To nie pierwsza i zapewne nie ostatnia rezygnacja. Bowiem nie wszyscy okręgowi inspektorzy pracy są gotowi do realizacji celów określonych przez głównego inspektora pracy. Chcę podkreślić, że nie ma tutaj żadnego przymusu. Zapraszałem pana Dawida Barana na dzisiejsze posiedzenie Rady, aby przedstawił powody swojej rezygnacji. Nie skorzystał z zaproszenia. W skierowanym do mnie piśmie uzasadnił rezygnację ze stanowiska względami rodzinnymi i osobistymi.

Proszę o zaopiniowanie wniosku. Chodzi o funkcjonowanie bardzo ważnego Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. W tym okręgu odnotowuje się wielką liczbę migracji zza wschodniej granicy. Pojawia się bardzo istotna kwestia nielegalnego zatrudnienia.

Nie ma żadnych przesłanek wskazujących na wymuszenie rezygnacji okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie. Każdy ma prawo zrezygnować z zajmowanego stanowiska, ja również.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wiem, że każdy ma prawo do rezygnacji. Ale chciałabym poznać wniosek.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Oświadczenie o rezygnacji jest oświadczeniem woli. Jego autor nie musi tłumaczyć swoich motywów w tym zakresie. Gdyby okazało się, że było to działanie pod przymusem, to takie działanie jest objęte sankcją nieważności. Ale to rozstrzygalibyśmy w innym trybie. Myślę, że w tym przypadku nie o to chodzi.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Odczytam adresowane do mnie pismo okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie: „Szanowny panie ministrze, w związku z zaistniałą sytuacją rodzinną, niniejszym składam rezygnację ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie. Kierowanie działalnością okręgu od 2012 r. pozwoliło mi na pozyskanie bezcennego doświadczenia zarówno na polu zawodowym, jak i osobistym. Jednocześnie składam serdeczne podziękowania za dotychczasową owocną pracę na rzecz urzędu. Z poważaniem Dawid Baran".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To dość standardowa formuła. Jeżeli nie mamy wiedzy o jakiś okolicznościach, to nie pozostaje nic innego jak przyjęcie do wiadomości decyzji okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie.

Sądzę, że w związku z okolicznościami uzasadnione jest zastosowanie jawnej formy głosowania. Chciałbym zaproponować odstąpienie od tajnego głosowania. Czy Rada wyraża zgodę na jawne głosowanie? Jeśli padnie wniosek o tajne głosowanie, to przyjmę go bez poddawania pod głosowanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Nie ma powodu zgłaszania wniosku o tajne głosowanie, ponieważ ta forma wynika z przepisów. Natomiast chciałbym zgłosić wniosek o jawne głosowanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zgłosiłem również wniosek o jawne głosowanie. Zapowiedziałem, że jeżeli będzie choć jeden sprzeciw, przeprowadzimy tajne głosowanie. Być może moja skomplikowana wypowiedź wprowadziła pana w błąd. Jeżeli nikt z państwa nie zgłosi sprzeciwu wobec wniosku o przeprowadzenie jawnego głosowania, to uznam, że Rada przyjęła wniosek. Nie słyszę sprzeciwu.

Przystępujemy do głosowania. Kto z państwa jest za wyrażeniem pozytywnej opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego odwołania pana Dawida Barana ze stanowiska okręgowego inspektora Pracy w Rzeszowie, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska? (17) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (4)

Stwierdzam, że Rada wyraziła pozytywną opinię na temat wniosku głównego inspektora pracy.

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, prześlemy do głównego inspektora pracy uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący odwołania pana Dawida Barana ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. Przypominam, że projekt budżetu PIP został przedstawiony i omówiony na poprzednim posiedzeniu Rady. Oto brzmienie projektu stanowiska: „Rada Ochrony Pracy po zapoznaniu się z przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. oraz po wysłuchaniu na posiedzeniu w dniu 18 października 2016 r. wystąpienia głównego inspektora pracy w tej sprawie, pozytywnie opiniuje projekt budżetu Inspekcji na przyszły rok.

Szeroki zakres zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy, ulegający w ostatnich latach stałemu powiększaniu przy jednoczesnym spadku poziomu płacy realnej, jak również potrzeba utrzymania i pozyskiwania wysokokwalifikowanej kadry – inżynierskiej i prawniczej – uzasadniają, zdaniem Rady, konieczność przyznania Inspekcji wnioskowanej kwoty na zwiększenie funduszu wynagrodzeń. Dlatego też Rada Ochrony Pracy stoi na stanowisku, iż przyznanie środków zarówno na niezbędne podwyżki

wynagrodzeń dla inspektorów pracy, jak i na zwiększenie poziomu zatrudnienia w PIP o dodatkowe 59 etatów, jest wysoce uzasadnione. Wzmocnienie kadrowe i zapewnienie wynagrodzeń adekwatnych do skali i wagi realizowanych przez inspektorów pracy zadań ustawowych jest, zdaniem Rady, niezbędne dla podniesienia poziomu praworządności i ograniczenia zagrożeń zawodowych w środowisku pracy.

Z kolei założony na rok 2017 plan wydatków majątkowych pozwoli na zabezpieczenie wykonywanych przez Inspekcję zadań, poprzez zapewnienie inspektorom pracy odpowiednich warunków, a także środków technicznych m.in. samochodów i sprzętu komputerowego wykorzystywanych podczas prowadzenia kontroli. Na uwagę zasługuje prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy polityka pozyskiwania siedzib na własność, głównie z zasobów Skarbu Państwa, co w dalszej perspektywie powinno przynieść znaczące oszczędności dla budżetu państwa w postaci likwidacji wysokich kosztów wynajmu lokali na terenowe siedziby Inspekcji. Na podkreślenie zasługuje także racjonalny sposób planowania pozostałych wydatków bieżących. Zostały one zaplanowane wyjątkowo oszczędnie, w kwocie niższej niż środki na 2016 r.

Rada Ochrony Pracy za godne poparcia uznaje zagwarantowanie środków finansowych na działalność Państwowej Inspekcji Pracy we wnioskowanej wysokości".

Przypominam, że w ubiegłym roku, w trakcie dyskusji nad budżetem na bieżący rok, proponowaliśmy nieco większy wskaźnik wzrostu wynagrodzeń niż obowiązujący w administracji rządowej. Uzasadnialiśmy to faktem, iż w 2009 r. Inspekcja Pracy została niejako poszkodowana, ponieważ była jedyną instytucją budżetową, w której nie zwiększono środków na wynagrodzenia. Straciliśmy jeden rok w tempie wzrostu wynagrodzeń w stosunku do innych instytucji.

W ubiegłym roku staraliśmy się zrekompensować tę stratę, co – niestety – nie udało się. Komisja Finansów Publicznych zrównała wskaźnik wzrostu wynagrodzeń z pozostałymi działami budżetowymi. Zapowiadaliśmy starania na rzecz skompensowania tego wzrostu w tym roku. W projekcie budżetu PIP uwzględniono nieco większy wzrost wynagrodzeń. Mam nadzieję, że zostanie przyjęty przez Komisję Finansów Publicznych.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

To w dużym stopniu będzie zależało od pana przewodniczącego oraz pań i panów posłów. Zwracam uwagę, że Inspekcja Pracy została potraktowana nad wyraz negatywnie w tej materii. W 2009 r. i następnych sześciu latach nie otrzymaliśmy żadnej rekompensaty z tytułu wzrostu wynagrodzeń. Dopiero w ubiegłym roku udało się uzyskać środki. Zwracam uwagę na nałożenie na Inspekcję nowych poważnych zadań. Na przykład realizacja „Krajowej Strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju kierowców" spowodowała przesunięcie 70 etatów do wykonywania zadań dotychczas nie prowadzonych przez Inspekcję Pracy, a to oznaczało ograniczenie możliwości kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia. Od 1 stycznia 2017 r. Inspekcja przejmuje nadzór nad umowami cywilnoprawnymi w zakresie minimalnego wynagrodzenia. Dlatego wnosimy o przyznanie 59 dodatkowych etatów.

Prosimy pana przewodniczącego, Radę, panie i panów posłów o wspieranie Państwowej Inspekcji Pracy. Bo PIP, a zwłaszcza jej pracownicy zasługują na to.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zapewniam, że gdyby to ode mnie zależało, to sprawa byłaby załatwiona. Deklaruję, że na posiedzeniu Komisji Finansów Publicznych, na którym będę referował stanowisko Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, postaram się również przekonywująco przedstawić argumenty uzasadniające wzrost budżetu Państwowej Inspekcji Pracy.

Czy są uwagi do zaprezentowanego projektu stanowiska? Pan Michał Chałoński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Podoba mi się stanowisko w brzmieniu zaprezentowanego projektu. Jest to stanowisko w sprawie projektu budżetu, a nie pada w nim żadna liczba. Myślę, że wypadałoby napisać kwotę planowanego budżetu, który popieramy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Sądzę, że właściwym miejscem na uzupełnienie jest pierwszy akapit po wyrazach: „pozytywnie opiniuje projekt budżetu Inspekcji na przyszły rok” opiewający na kwotę … i tu będzie wymieniona. W ten sposób spełnimy słuszny postulat pana Michała Chałońskiego. Nie będziemy drukować nowego tekstu z poprawką.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Nie ma sensu drukować tekstu z poprawką, ale proszę wymienić tę kwotę. Wpiszę ją do egzemplarza, który otrzymałem.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

W tej chwili nie pamiętam tej kwoty. To ponad 300 mln zł. Większość tej kwoty to środki przeznaczone na wynagrodzenia. Podam tę kwotę jeszcze w trakcie dzisiejszego posiedzenia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wystarczy telefon do księgowości. Pamiętam rząd wielkości – ponad 300 mln zł. Ale również nie pamiętam dokładnej kwoty. Możemy wstrzymać się z poddaniem pod głosowanie projektu stanowiska dopóki nie uzyskamy informacji na temat wielkości kwoty budżetu PIP.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Nie jestem aż tak drobiazgowy. Rozumiem, że przed końcem posiedzenia poznamy tę kwotę. Dlatego możemy głosować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Tak.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Nie będziemy głosować wysokości tej kwoty.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Decydujące w tym zakresie będzie stanowisko Komisji Finansów Publicznych.

Przystępujemy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym w projekcie? (17) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

Przechodzimy do projektu stanowiska w sprawie systemu szkoleń bhp, oceny skuteczności i nadzoru nad jakością szkoleń. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią profesor Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy Danuta Koradecka:

Temat jakości szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy okazał się niesłychanie istotny i wymagający równie istotnych zmian, w tym systemowych. Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi przedkładają projekt stanowiska w tej sprawie w następującym brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu 18 października 2016 r. zapoznała się z informacjami na temat systemu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceną skuteczności i nadzoru nad szkoleniami zaprezentowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP (OSPS BHP).

W materiale przedstawionym przez PIP zaprezentowano wyniki kontroli spełnienia wymagań wynikających z rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców. Brak szkoleń bhp lub ich niewłaściwe przeprowadzanie stwierdzono u co trzeciego kontrolowanego pracodawcy. Odnotowano także przypadki zakładów pracy, w których żaden z pracowników nie został poddany szkoleniu wstępnemu. Stan taki powoduje niewystar-

czające przygotowanie pracowników do pracy, skutkujące nieprawidłowymi zachowaniami, których rezultatem są wypadki przy pracy. Niewłaściwe szkolenie w zakresie bhp jest jedną z głównych przyczyn wypadków, w tym zwłaszcza w przypadku pracowników ze stażem krótszym niż 1 rok i zatrudnionych w najbardziej niebezpiecznych sektorach gospodarki.

Do głównych przyczyn tego stanu rzeczy zaliczono:

– brak zaangażowania części pracodawców w kształtowanie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zainteresowania problematyką szkoleń (duża część pracodawców lekceważy swoje obowiązki w tym zakresie, dopuszczając pracowników do prac niebezpiecznych, o wysokim ryzyku utraty życia lub zdrowia, bez właściwie przeprowadzonych szkoleń),

– traktowanie szkolenia bhp w kategorii nieuzasadnionych kosztów (w celu ich zmniejszenia dokonuje się wyboru najtańszych usług, łączy się w jedną grupę dużą liczbę pracowników z różnorodnych stanowisk pracy i prowadzi się dla niej szkolenie według jednego programu),

– brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp w zakładzie pracy (szczególnie w małych zakładach pracy).

Stwierdzono także, że poszukiwanie przez pracodawców najtańszych rozwiązań prowadzi do obniżenia jakości usług świadczonych przez firmy szkolące w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W materiale przedstawionym przez CIOP-PIB zaprezentowano ocenę funkcjonowania systemu szkoleń w zakresie bhp, zwracając szczególną uwagę na rolę pracodawców jako odpowiedzialnych za zapewnienie szkoleń, a także funkcjonowanie jednostek szkolących i prowadzących szkolenia wykładowców. Wskazano, że mimo wielu lat obowiązywania rozporządzenia w sprawie szkoleń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nie zostały w praktyce uruchomione mechanizmy stymulujące i weryfikujące ich poziom. Brak skutecznych mechanizmów kontroli i oceny funkcjonowania rynku edukacji w dziedzinie bhp zaowocował wieloma niepokojącymi zjawiskami, z ignorowaniem przepisów prawa włącznie.

Podkreślono, że aktualnie dla większości przedsiębiorców ważny jest nie efekt, którym są prawidłowo szkoleni pracownicy, lecz posiadanie zaświadczeń o ukończeniu przez nich szkoleń. Częstą praktyką jest kupowanie zaświadczeń o ukończeniu szkolenia bez obecności pracownika na szkoleniu. Stwierdzono również, że uregulowania dotyczące ramowych programów edukacji w zakresie BHP nie nadążają za potrzebami wynikającymi ze zmian na rynku pracy, nowymi technologiami i zmianami organizacji pracy oraz wynikającymi z tego nowymi zagrożeniami.

Jednym z podstawowych problemów jest niedostateczne przygotowanie kadry kierowniczej w przedsiębiorstwach do prowadzenia niezwykle istotnych szkoleń stanowiskowych. Z kolei większość szkoleń okresowych jest prowadzona metodą samokształcenia z wykorzystaniem e-learningu, ale z pominięciem osobistego zdania egzaminu.

Właściciele jednostek edukacyjnych nie muszą obecnie spełniać żadnych kryteriów. Mimo że na rynku szkoleń funkcjonuje wiele jednostek prowadzących szkolenia na dobrym poziomie, to jednak ponad 80% jednostek prowadzących szkolenia okresowe bhp to osoby fizyczne, które prowadzą je na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. W takich przypadkach wszystkie rodzaje obowiązkowych szkoleń prowadzone są jednoosobowo i bez właściwego ich oprzyrządowania. Z tak realizowaną formułą organizacji szkoleń bhp nie są w stanie konkurować dobrze zorganizowane i wyposażone jednostki szkoleniowe. Brak jasno określonych minimalnych wymagań dla jednostek edukacyjnych powoduje, że konkurują między sobą jednostki o skrajnie różnych zasadach działalności, organizacji i kosztach funkcjonowania. Bardzo powszechną praktyką jest obciążanie przez pracodawcę pracownika służby bhp, szczególnie młodych absolwentów nie mających jakiejkolwiek praktyki w środowisku pracy, warunkując ich zatrudnienie prowadzeniem wszystkich obowiązkowych szkoleń w zakładzie.

Jednocześnie wzrosła liczba dobrze przygotowanych teoretycznie wykładowców kończących studia podyplomowe z zakresu bhp. W CIOP-PIB studia takie ukończyło dotąd ponad 2100 osób (rocznie ok. 120 osób).

Wskazano na potrzebę podnoszenia kwalifikacji wykładowców poprzez promowanie systemów oceny i nadzorowania kwalifikacji wykładowców oraz uzyskiwania przez nich odpowiednich certyfikatów kompetencji. W Ośrodku Certyfikacji Osób i Systemów Zarządzania działającym w CIOP-PIB takie certyfikaty uzyskały dotąd 123 osoby. Ośrodek ten działa pod nadzorem gwarantującej jego bezstronność Rady Zarządzającej, w skład której wchodzą przedstawiciele wszystkich stron zainteresowanych procesem certyfikacji kompetencji.

W materiale przedstawionym przez OSPS BHP potwierdzono nieprawidłowości dotyczące systemu szkoleń bhp. Przedstawiono przegląd podstaw prawnych oraz informacje nt. praktycznej realizacji szkoleń. Krytycznie oceniono możliwość realizowania szkoleń poprzez „samokształcenie kierowane". Zwrócono szczególną uwagę na narastające zjawisko oferowania i kupowania niskiej jakości usług szkoleniowych bhp za pośrednictwem Internetu. Ze względu na brak wymagań dla jednostek organizujących szkolenia bhp i wykładowców tej problematyki wskazano na potrzebę wprowadzenia jasnych oraz precyzyjnych kryteriów oceny, które powinny być stosowane przy wydawaniu zezwoleń na prowadzenie szkoleń. Stosowanie zasad niekontrolowanej konkurencji w dziedzinie szkoleń bhp prowadzi bowiem do drastycznego zaniżania ich poziomu sprowadzając wybór oferty wyłącznie do jej ceny.

Przedstawiono także zasady etyki zawodowej służby BHP zawierające podstawowe normy postępowania, jakimi powinni się kierować pracownicy tej służby, wykonując zadania zawodowe. W zasadach etyki wskazano, że misją służby BHP jest dążenie do zapewnienia wysokiego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za uzasadnione pilne przystąpienie do kompleksowej poprawy systemu szkoleń bhp, w szczególności w celu wzmocnienia nadzoru nad ich jakością. W tym celu postuluje się:

1. Nowelizację rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w następującym zakresie:

– wprowadzenia niezbędnych wymagań kompetencyjnych dla jednostek prowadzących szkolenia w dziedzinie bhp i ustanowienie zasad ich oceny i nadzoru nad jakością świadczonych usług.

– wprowadzenia ogólnodostępnego rejestru jednostek edukacyjnych prowadzących szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie oceny spełnienia przez nie podstawowych wymagań. Spełnienie tych wymagań powinno stanowić podstawę kontroli przeprowadzanych przez PIP. Ogólnopolski rejestr jednostek edukacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy umożliwiałby wgląd do ich danych rejestrowych przez pracodawców oraz uprawnione organy nadzoru nad warunkami pracy.

2. Weryfikację niezbędnych wymagań kwalifikacyjnych dla wykładowców problematyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Zapewnienie w programach obowiązkowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedniego przygotowania kadry kierowniczej przedsiębiorstw i instytucji do prawidłowego przeprowadzania szkoleń stanowiskowych dla pracowników.

4. Promowanie systemów oceny i nadzorowania kompetencji jednostek edukacyjnych poprzez udostępnienie wykazów certyfikowanych jednostek edukacyjnych i ich wykładowców, których kompetencje oceniono w ramach funkcjonujących w Polsce systemów akredytacji i certyfikacji kompetencji.

5. Określenie, jakie konkretnie efekty kształcenia muszą być osiągnięte w wyniku realizacji studiów podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (minimalny zakres tematyczny, czas realizacji programu studiów oraz zasady i tryb organizacji)".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Chciałbym zwrócić uwagę na istotne znaczenie wniosków, zwłaszcza dotyczących określenia wymagań kompetencyjnych dla jednostek szkolących oraz prowadzenia ich rejestru. Zastanawiam się nad kwestią egzekucji proponowanych przepisów. Czy w formie sankcji będących w dyspozycji Inspekcji Pracy? Czy katalog obecnie dostępnych środków jest wystarczający? Myślę, że tę kwestię powinno rozstrzygnąć ministerstwo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Sądzę, że ta kwestia została w jakiś sposób rozstrzygnięta w pierwszym wniosku, który przewiduje, iż ogólnopolski rejestr jednostek edukacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy umożliwiałby wgląd do ich danych rejestrowych przez pracodawców oraz uprawnione organy nadzoru nad warunkami pracy. Inspektor pracy kontrolując dane przedsiębiorstwo będzie wiedział jaka firma prowadziła szkolenia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi? (19) Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie systemu szkoleń bhp, oceny skuteczności i nadzoru nad jakością szkoleń.

Powracamy do przyjętego już stanowiska w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. Proponowałem wpisanie kwoty w pierwszym akapicie po wyrazach: „pozytywnie opiniuje budżet Inspekcji na przyszły rok". Po tym sformułowaniu należy dodać „opiewający łącznie na kwotę 332 790 tys. zł".

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat zadań Państwowej Inspekcji Pracy wynikających z wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w zakresie rozszerzenia kompetencji PIP na poradnictwo prawne dla obywateli państw UE, którzy korzystają ze swobodnego przepływu pracowników.

Proszę o zabranie głosu panią Magdalenę Sweklej – zastępcę dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Magdalena Sweklej:

Nowe zadania nałożone w 2016 r. na Inspekcję Pracy wynikają z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Ten dokument nie przyznaje nowych uprawnień obywatelom Unii Europejskiej, ale zobowiązuje państwa członkowskie do utworzenia struktur, które będą wspierały przemieszczających się pracowników – korzystających ze swobodnego przepływu pracowników w ramach UE, pomiędzy państwami członkowskimi i państwami EFTA, czyli Lichtensteinem, Norwegią, Islandią oraz Szwajcarią – w różnych aspektach, przede wszystkim pomocy w poradnictwie prawnym. To zadanie zostało nałożone na Państwową Inspekcję Pracy w drodze ustawy z 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawa weszła w życie z dniem 4 czerwca br. Zatem upłynął niezbyt długi okres do oceny funkcjonowania nowych rozwiązań. Niemniej jednak Główny Inspektorat Pracy przekazał już pierwsze dane, które za chwilę przedstawię.

Chciałabym teraz omówić powody przypisania nowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Celem dyrektywy 2014/54/UE jest – jak wspomniałam – ułatwienie korzystania z uprawnień wynikających z przepisów unijnych dotyczących swobodnego przepływu pracowników, głównie z rozporządzenia w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii z 5 kwietnia 2011 r. Dyrektywa nie wskazuje instytucji, które mają realizować nowe zadania. Niemniej jednak wymaga, aby zadania w zakresie poradnictwa prawnego sprawowała instytucja niezależna. Po analizach podjęto decyzję, aby te zadania przypisać Państwowej Inspekcji Pracy, głównie ze względu na dotychczasowe kompetencje dotyczące poradnictwa – w nieco węższym – zakresie prawa pracy, doświadczenia w udzielaniu porad pracownikom, w tym pracownikom zagranicznym. Istotne były

także aspekty praktyczne z punktu widzenia potencjalnie korzystających z poradnictwa, czyli dostępność okręgowych inspektoratów pracy oraz fakt, że cały zakres poradnictwa wymagany przez dyrektywę jest udzielany w jednym miejscu.

Ustawa wyznacza Państwową Inspekcję Pracy jako instytucję odpowiedzialną w Polsce za udzielanie porad w wymaganym zakresie obywatelom państw UE i państw EFTA, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, w celu wspierania równego traktowania. Uwzględniając jednak skomplikowanie i dość szeroki zakres poradnictwa wskazany przez dyrektywę, a następnie ustawę, przewidziano, iż Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo – w uzasadnionych przypadkach – występować do organów administracji publicznej, w tym naczelników urzędów skarbowych i dyrektorów izb skarbowych, a także Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych właściwych podmiotów z wnioskiem o udzielenie informacji niezbędnych do udzielania tych porad. Wymienione podmioty mają obowiązek udzielenia informacji Państwowej Inspekcji Pracy w ciągu 15 dni, chyba że konieczne jest uprzednie przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego lub kontroli.

Główny inspektor pracy opracował szczegółowe zasady realizacji poradnictwa prawnego dla obywateli państwa UE/EFTA przez poszczególne jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

W stosunkowo krótkim okresie, jaki upłynął od wejścia w życie ustawy, okręgowe inspektoraty pracy otrzymały łącznie 14 zapytań w zakresie przewidzianym przez ustawę. Dotyczyły one dostępu obywateli państw UE/EFTA do zatrudnienia w Polsce, warunków zatrudnienia i pracy, dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych, dostępu do szkoleń oraz pomocy udzielanej przez urzędy pracy. Porady były udzielane w formie ustnej, w tym w ramach rozmów telefonicznych. Pracownicy okręgowych inspektoratów pracy samodzielnie udzielali klientom porad prawnych. Ze względu na tematykę zapytań nie było dotychczas konieczności zwracania się do innych wskazanych w ustawie podmiotów w celu przygotowania odpowiedzi. Do Głównego Inspektoratu Pracy nie wpłynęły sygnały o trudnościach (np. w zakresie komunikowania się) przy udzielaniu porad.

Reasumując – dotychczas liczba zapytań związanych z omawianymi zadaniami PIP jest niewielka, a ich tematyka nie jest szczególnie skomplikowana. Państwowa Inspekcja Pracy jest dobrze przygotowana do realizacji tych zadań. Obecnie cudzoziemcy z państw UE/EFTA stanowią bardzo niewielką grupę cudzoziemców przebywających w Polsce. Dla porównania w tym samym okresie z zapytaniami do PIP wystąpiło 597 cudzoziemców z państw trzecich. Stosunkowo rzadko obywatele UE/EFTA pracują w sektorach i na stanowiskach narażonych na ewentualne nadużycia.

Ze względu na krótki czas obowiązywania ustawy i realizacji nowych zadań przez Państwową Inspekcję Pracy jest jednak za wcześnie na pełną ocenę przyjętych rozwiązań i formułowanie wniosków. Ważne dla nas ze względu na obywateli polskich korzystających ze swobody przepływu pracowników, są doświadczenia innych państw we wdrożeniu i stosowaniu wspomnianej dyrektywy. Otrzymamy informację w tej sprawie po posiedzeniu Komitetu Technicznego ds. swobodnego przepływu pracowników planowanym na 23-24 listopada br.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani dyrektor za przedstawienie informacji. Proszę o opinię głównego inspektora pracy w sprawie realizacji nowych zadań przez Inspekcję Pracy. Wielokrotnie mówiliśmy, że Inspekcja jest obciążana rosnącą liczbą zadań.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

To dopiero początek obowiązywania omawianej ustawy. Podjęliśmy działania na rzecz utworzenia centrum informacyjnego, które będzie usytuowane w Głównym Inspektoracie Pracy. Pani dyrektor mówiła o niewielu zapytaniach, ale to dopiero początek. Ustawa została uchwalona w kwietniu br. Jestem przekonany, że tych zapytań będzie znacznie więcej. Do tej pory obszar nie był zdefiniowany. Państwowa Inspekcja Pracy nie zajmowała się np. kwestiami socjalnymi.

Zatem jest to kolejne nowe zadanie, z którego realizacją radzimy sobie, przy zaangażowaniu okręgowych inspektoratów pracy i – w przyszłości – poprzez centrum informacyjne w Głównym Inspektoracie Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu inspektorowi. Otwieram dyskusję. Jako pierwszy zgłosił się pan przewodniczący Zbigniew Janowski. Następnym mówcą będzie pan profesor Jan Wojtyła.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Informacja przygotowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotycząca wdrożenia dyrektywy unijnej ułatwiającej pracownikom dostęp do poradnictwa prawnego jest bardzo krótka, ale czas obowiązywania ustawy jest również krótki. Dlatego nasze doświadczenia w tym zakresie są niewielkie.

Należy zwrócić uwagę, że zainteresowanie pracowników z państw członkowskich UE i EFTA pracą w naszym kraju jest znikome. Można wyróżnić dwa obszary. Pierwszy – to zatrudnienie wysokokwalifikowanych pracowników. Ich warunki pracy są porównywalne z warunkami w kraju macierzystym. Otrzymują podobne płace. To głównie kadra inżynieryjno-techniczna, przynajmniej w budownictwie. Drugi obszar – to praca wysokiej uciążliwości. Zainteresowanie pracowników UE pracą w tym obszarze jest znikome, co zresztą wynika z informacji ministerstwa o liczbie pytań skierowanych do okręgowych inspektoratów pracy.

Natomiast ogromne zainteresowanie pracą w Polsce wykazują obywatele państw trzecich. To problem, z którym będziemy musieli sobie poradzić. Pracodawcy informują nas m.in. o problemach pracowników z tych krajów. Oni nie wiedzą gdzie mogą się z nimi zwrócić.

ZZ „Budowlani" chciałby zgłosić inicjatywę stworzenia strony internetowej, na której zamieszczano by wszystkie informacje dotyczące warunków pracy, prawa pracy, podatków, ubezpieczeń społecznych, opieki zdrowotnej i socjalnej. Obecnie różne organizacje zbierają takie dane dla swoich branż. Ale ten zbiór nie jest kompletny. Powinna uczynić to jedna instytucja, która prowadziłaby taką stronę. To byłaby kompleksowa informacja.

W przedłożonym materiale brak informacji na temat uznawania kwalifikacji uzyskanych w państwach członkowskich UE. Pracodawcy sygnalizują problem zatrudniania pracownika, który posiada kwalifikacje zdobyte w swoim państwie, pytają gdzie on może je potwierdzić. Obecnie nie ma jednej instytucji, która mogłaby to czynić. Mówię nie o inżynierach i kadrze, lecz o zwykłych pracownikach. Często stosowane są swego rodzaju środki zastępcze. Przedstawiciel pewnej firmy powiedział mi dziś, że przedsiębiorstwo zatrudnia Polaka, który posiada uprawnienia, ale nie potrafi nic zrobić, a na stanowisku pomocnika – który nie musi mieć uprawnień – obcokrajowca. Ten ostatni wykonuje rzeczywistą pracę, a Polak z uprawnieniami jest swego rodzaju figurantem na wypadek kontroli. Albo jeżeli firma ma oddział zagranicą np. w Niemczech, to wysyła na dwa tygodnie Ukraińca do Niemiec. On tam uzyskuje kwalifikacje, bo w tym kraju one są uznawane. Przyjeżdża do Polski z niemieckimi – uznanymi – kwalifikacjami.

To szukanie zastępczych środków, bardzo utrudniające podejmowanie pracy przez obcokrajowców, szczególnie z państw trzecich. Wiemy, że w niektórych ciężkich zawodach brakuje ludzi do pracy. Musimy rozwiązać ten problem. Musimy uzyskać odpowiedź która instytucja będzie informowała jak uzyskać czy potwierdzić w Polsce kwalifikacje uzyskane w innym kraju.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rozumiem, że postulat stworzenia strony internetowej będącej kompendium wiedzy o wymaganych przepisach jest adresowany do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zastanawiam się, jaka inna instytucja mogłaby to uczynić? Inspekcja Pracy?

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Na stronie Ministerstwa Rozwoju znajduje się portal dla przedsiębiorców i pracodawców, który zawiera informacje w sprawie np. budownictwa, minimalnych i zasadniczych wymagań dotyczących maszyn. Obejmuje też kwestie dotyczące prawa pracy, czasu pracy,

a także legalności zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje tam informacje związane z problemami w tym zakresie, którymi się zajmuje.

Natomiast rozumiem, że pan przewodniczący Janowski chciałby, aby sami zainteresowani, czyli pracujący mieli możliwość bezpośredniego uzyskania informacji w tych sprawach. Niestety, nie ma takiej strony, o której pan mówił. W mojej ocenie, należałoby doprecyzować kwestie i wprowadzić nowe zagadnienia adresowane do osób wykonujących pracę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Magdalena Sweklej:

Uważamy, że kompleksowa informacja w jednym miejscu jest jak najbardziej potrzebna. Taka informacja dla przemieszczających się obywateli innych państw członkowskich do Polski w języku polskim i angielskim jest dostępna na stronach EURES. Obecnie trwa proces aktualizacji tego portalu związku z wejściem w życie ustawy. Ponadto jest dostępna broszura EURES w języku polskim, angielskim i niemieckim. Ona również jest aktualizowana.

Odnosząc się do postulatu uznawania kwalifikacji, chciałabym zwrócić uwagę, że wykracza on poza ramy dyrektywy 2014/54/UE. Organem koordynującym w tym zakresie jest Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej funkcjonujące przy tym resorcie dysponuje listą zawodów regulowanych oraz instytucji, które odpowiadają za uznawanie kwalifikacji. Te instytucje to niekiedy samorządy zawodowe jak np. w przypadku pielęgniarek, zawodów medycznych czy niektórych zawodów budowlanych. W pozostałych przypadkach te instytucje są wskazywane przez ministrów właściwych w danym zawodzie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Informacja o portalu EURES jest bardzo ważna. Myślę, że należałoby ją upowszechnić. Ale pojawia się problem odpowiedzialności za treści umieszczane na tej stronie. Jeśli jest to kontrolowane przez ministerstwo, to – jak sądzę – dane tam prezentowane są miarodajne. Można zastanowić się nad umieszczeniem na stronach Inspekcji, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej linków do portalu EURES. Wtedy postulat zgłoszony przez pana Janowskiego zostałby zrealizowany.

Pan profesor Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Chciałbym odnieść się do wypowiedzi pani dyrektor. Otóż, Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, które działa przy Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego zajmuje się przede wszystkim kwestią uznawania dyplomów szkół wyższych. Zatem zakres jego działania jest ograniczony. Ministerstwo nie zajmuje się zawodami, o których mówił pan wiceprzewodniczący Janowski. Tą kwestią mogłoby ewentualnie interesować się Ministerstwo Edukacji Narodowej. Ale – o ile wiem – nie zajmuje się tym.

Implementacja dyrektywy 2014/54/UE do polskiego systemu prawnego ma bardzo duże znaczenie. Zwracam uwagę, że dyrektywa formułuje cele, ale ich realizację określa ustawodawca krajowy. Można zastanowić się, czy rozwiązania przyjęte w omawianej ustawie są racjonalne czy nie, ale w tej chwili to nie jest tematem dyskusji. Należy podkreślić, że w wielu przypadkach dyrektywy unijne są po prostu przepisywane do ustawodawstw krajowych. Kwestie, o których mówimy, w znacznej części są regulowane w Kodeksie pracy w dziale o równym traktowaniu w zatrudnieniu. Wcześniej – w zasadach prawa pracy jakakolwiek dyskryminacja – nawet cień dyskryminacji – może później rodzić tytuł do wysokich odszkodowań (nie niższych niż najniższe wynagrodzenie, a górna granica nie jest określona). Zatem konsekwencje są dość daleko idące.

Chciałbym zwrócić uwagę, że zarówno pani dyrektor, jak i pozostali mówcy używają terminu „pracownik" raczej w języku potocznym niż prawnym. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Natomiast regulacje unijne mówią o zatrudnionych – to lepsze określenie – i uwzględniają zatrudnienie niepracownicze, atypowe formy zatrudnienia i inne podstawy prawne świadczenia pracy. Jedna z dyrektyw, o której dzisiaj nie wspomniano, zwraca uwagę, że osoba wykonująca pracę w tzw. samozatrudnieniu –jednoosobowo prowadzi działalność gospodarczą – nie może być dyskryminowana na naszym rynku. Zatem obszar niedyskryminacji jest bardzo szeroki.

Z moich badań wynika, że obecnie w Unii Europejskiej niedyskryminacja jest przedmiotem szczególnej wrażliwości. Dodatkowo dochodzą tu kwestie określone w Kodeksie pracy, tj. ochrona prywatności, mobbing, różne formy dyskryminacji itp., na co trzeba również trzeba zwracać uwagę. Mówimy o regulacji, która – w mojej ocenie – dotyczy zatrudnienia.

Kolejna sprawa – przypisano daleko idące kompetencje głównemu inspektorowi pracy. Wydaje mi się, że role powinny być bardziej rozdzielone. Rola urzędów pracy przy poszukiwaniu i dostępu do zatrudnienia ma kluczowe znaczenie. Nie widzę możliwości kontroli Inspekcji Pracy czy to jest dobrze czynione.

Realizacja tych zadań będzie trudna w praktyce. Podam przykład Powiatowego Urzędu Pracy w Katowicach, w którym – zdaje się – nikt nie włada żadnym językiem obcym. Przypuszczam, że działania informacyjne mogą być bardzo utrudnione. Ale trudno dziwić się, kiedy osoby zatrudnione w tym urzędzie zarabiają na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Zatem trudno oczekiwać, że będą poliglotami. Jeżeli mówimy o swobodzie przepływu pracowników, to pojawia się pytanie o zasób kadrowy realizujący zadania w tym zakresie i jego wynagrodzenia.

Problemem znacznie głębszym jest to, o czym mówił pan przewodniczący Janowski. Mamy do czynienia z dwoma grupami. Pierwsza – to pracownicy Unii Europejskiej. Tu w zasadzie nie ma problemów. Przyjeżdżają specjaliści na zupełnie innych zasadach. Może ewentualnie pojawić się kwestia firm wykonujących pracę w Polsce, zatrudniających pracowników. Inspekcja Pracy dobrze zna ich specyfikę. Natomiast pojawia się problem osób przyjeżdzających spoza Unii Europejskiej. Mówiliśmy o Ukraińcach. Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu – obserwujemy praktykę – nie ma nic wspólnego z przepisami zawartymi w Kodeksie pracy.

Myślę, że to temat, którym warto zająć się także w przyszłości. Należy obserwować te zjawiska. Przyjmujemy tę regulację, zdając sobie sprawę, że to jest kwestia przede wszystkim Kodeksu pracy. Umieszczenie tych zagadnień w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oceniam krytycznie z punktu widzenia techniki legislacyjnej. Moja katedra wyspecjalizowała się w kwestii efektywności tych instrumentów, przedstawia publikacje w tym zakresie, obraz jest mało optymistyczny.

Przyjmujemy informację ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Daje ona dobry impuls do dalszej obserwacji zjawiska. Ważna jest dobra informacja. Także ta, której będzie udzielać Inspekcja Pracy. Ale kto o tym wie? Obawiam się, że świadomość gdzie uzyskać informacje jest bardzo niewielka. To jest kwestia pewnej popularyzacji wiedzy w tej materii. Na moim uniwersytecie jest wielu studentów zagranicznych. Oni chętnie zostaliby w Polsce i podejmowali pracę. Jestem trochę zdziwiony, że jest tak mało Hiszpanów, bo sporo ich przyjeżdża, przynajmniej w ramach Erasmusa. Sądzę, że tutaj ruch będzie dość duży. Musimy być dobrze przygotowani do tego zjawiska. Łatwiej – gdy chodzi o Unię, bo np. dyplomy wyższych uczelni, nawet prywatnych, bardzo słabych, są honorowane w UE. W swoim czasie wypowiedzieliśmy konwencję praską. Dzięki temu nie są uznawane automatycznie dyplomy zza wschodniej granicy. Było pewne spustoszenie w tej materii. Aczkolwiek także z dyplomami Unii Europejskiej mamy duże kłopoty oceniając ich poziom.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym poinformować, że w zakresie będącym przedmiotem naszego zainteresowania, czyli bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia, minister rodziny, pracy i polityki społecznej wyznaczył jednostkę, która ma potwierdzać kompetencje osób zamierzających pełnić w Polsce funkcje w danej dziedzinie. Tą jednostką jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Zadanie wyznaczone przez ministra wymaga stworzenia odpowiednich procedur. Nie jest to tylko kwestia formalna. Trzeba przeprowadzić egzamin w określonym języku i odpowiednim składzie komisji. Jest to bardzo dokładnie uregulowane.

Instytut przygotowuje procedury. Zgłosiły się pierwsze osoby. Myślę, że będzie interesujące kiedy np. za rok przyjrzymy się w jaki sposób rozwinie się ta kwestia – czy będą przeważali pracownicy z zachodu, czy wschodu. Jak powiedział pan profesor

Wojtyła, kompetencje pracowników zachodnich są bardzo różne. Dla jednostki, która je potwierdza to ogromna odpowiedzialność. Jeżeli zdarzy się jakieś nieszczęście i okaże się, że dopuszczono do pracy osobę, która np. nie zabezpieczyła stanowiska pracy, to jednostka potwierdzająca kompetencje staje się stroną w tym nieszczęśliwym zdarzeniu. Zatem proces potwierdzania kompetencji nie może przebiegać automatycznie. To duża odpowiedzialność. Podstawowe wymagania prawne, socjalne, przepisy w zakresie bhp są dość oczywiste. Trzeba je tylko aktualizować wraz ze zmianą prawa. Natomiast stwierdzenie, że dana osoba może być np. inżynierem bezpieczeństwa w porcie w Świnoujściu, w którym przeładowuje się gaz płynny, to zupełnie inna skala odpowiedzialności. Nie jest to jedynie formalność.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Rozumiem, że pani profesor Koradecka – gdy chodzi o uznawalność dyplomów – w niektórych przypadkach zmierzałaby w kierunku ich quasi nostryfikacji. Posłużę się przykładem z czasów mojej obecności w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Chodzi o dyplom doktora habilitowanego uczelni w Ružomberoku na Słowacji. Osoba uzyskała doktorat w Polsce, który okazał się plagiatem. Z tym doktoratem udała się do Ružomberoku. Tam uzyskała tytuł doktora habilitowanego. Kiedy w Polsce protestowano, że doktorat jest plagiatem, odpowiedziano, że Słowacja ma własne regulacje. Następnie ta osoba zwróciła się z prośbą o wydanie zaświadczenia, że jest doktorem habilitowanym w naszym systemie. Odpowiedziałem temu panu, że nie podpiszę tego dowodu hańby. Stwierdziłem, że może pójść do sądu administracyjnego, ale wówczas pojawi się pewien szum medialny, bo to karkołomna kwestia, więc osobiście odradzałbym mu takie postępowanie. Dodałem, że może również złożyć na mnie skargę. Nie podpisałem tego zaświadczenia.

Trzeba przyjrzeć się temu automatyzmowi. Kwalifikacje formalne i kwalifikacje faktyczne to dwie sprawy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym poinformować, że obecnie słowackie dyplomy – habilitacja, profesura – nie są uznawane w Polsce. Zostało to urzędowo wstrzymane.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Moja wypowiedź ma charakter nietypowy. Dopiero dzisiaj otrzymaliśmy materiał dzięki operatywności sekretariatu Rady. Gdybyśmy wcześniej otrzymywali materiały, zwłaszcza 4-stronnicowe, to nasza dyskusja byłaby zapewne głębsza.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyjmuję te słowa krytyki. Nie wiem, czy jesteśmy w stanie temu zaradzić. Sekretariat zapewnia, że już 10 listopada zostały przesłane mejlem do wszystkich członków Rady. Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Wydawałoby, że na pozór nieskomplikowane tematy jednak kryją w sobie zupełnie poważne, zaskakujące zagadnienia. Okazuje się, że formuła pewnej liberalizacji czy uwolnienia zawodów niesie bardzo poważne zagrożenia. Znalezienie dobrych rozwiązań dla tych sytuacji jest niesłychanie trudne. Dlatego stanowisko Rady w tej sprawie będzie kolejnym bardzo ważnym dokumentem. Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Proszę, pani dyrektor Sweklej.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Magdalena Sweklej:

Chciałabym podkreślić, że dyrektywa 2014/54/UE i ustawa, która ją wdrażała nie nadaje nowych praw materialnych. Chodzi jedynie o instrumenty ich dochodzenia i wskazanie instytucji odpowiedzialnych. Dlatego została znowelizowana ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, która przyznała PIP nowe uprawnienia w zakresie udzielania porad. Jeśli z mojej wypowiedzi i przedłożonego materiału odnieśli państwo inne wrażenie, to chciałabym teraz to doprecyzować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za tę uwagę. W kontekście tematu dostępności do informacji pojawił się problem kompetencji i uprawnień przysługujących pracownikom oraz ich uznawania. Z pewnością wrócimy jeszcze do tego tematu.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Chciałbym wspomnieć o tworzeniu sieci tzw. punktów kontaktowych, za które odpowiedzialny jest minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Zwracam uwagę na projekt EURES. Przypomnę, że w poprzednich latach w ramach tego projektu wojewódzkie urzędy pracy, Inspekcja Pracy współdziałały ze związkami zawodowymi, w tym zza zachodniej granicy. W międzyregionalnych radach związkowych NSZZ „Solidarność" współpracował z niemieckim związkiem DGB również w ramach tego projektu.

Jeśli mówimy o tym projekcie i aktualizacji broszury, to należałoby spojrzeć szerzej na tę kwestię nie tylko z perspektywy ministerstwa i Inspekcji Pracy, ale też z perspektywy punktów kontaktowych wojewódzkich urzędów pracy i działających w tym regionie central związkowych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proponuję, żeby tego rodzaju postulat ewentualnie został uwzględniony w pracach Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych nad projektem stanowiska Rady w tej sprawie.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego porządku dziennego – „Bezpieczeństwo pracy na kolei – przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów". Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Przepisy dotyczące czasu pracy mają niewątpliwie na celu ochronę wartości społecznych, takich jak rozwój w innych niż praca sferach życia, ochrona życia rodzinnego, prywatnego, ale ich nadrzędną rolą jest ochrona zdrowia i życia. Normy ochronne czasu pracy stanowią realizację standardów międzynarodowych wynikających m.in. z Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy czy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Komitet Ekspertów Światowej Organizacji Zdrowia w klasyfikacji warunków zdrowotnych wymienia czas wolny oraz wypoczynek i rekreację jako potrzeby, których stopień zaspokojenia ma istotny wpływ na stan zdrowia społeczeństwa. Liczne badania potwierdzają, że właściwe gospodarowanie czasem pracy, odpowiednia jego długość w skali dnia, tygodnia, roku i całego życia oraz wymiar czasu wolnego od pracy, w tym przerw w pracy i urlopów wypoczynkowych, mają istotny wpływ na zdrowie i życie osób czynnych zawodowo.

Redukcja skali nieprawidłowości w tym zakresie jest jednym z priorytetów działania Państwowej Inspekcji Pracy. Dlatego też Inspekcja stara się monitorować branże, w których nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy ma przełożenie nie tylko na bezpieczeństwo pracowników, ale także innych osób.

Miarą stanu bezpieczeństwa na kolei jest rodzaju i liczba zdarzeń wypadkowych. Z danych zawartych w raportach bezpieczeństwa, opracowanych przez Urząd Transportu Kolejowego wynika, że systematycznie spada liczba znaczących wypadków na polskiej sieci kolejowej, w tym zdarzeń kolejowych z udziałem pracowników, które były bezpośrednio związane z prowadzeniem ruchu pociągów (poszkodowani to pasażerowie, użytkownicy przejazdów kolejowych i osoby nieuprawnione do przebywania na terenach kolejowych).

Natomiast wśród wypadków przy pracy, zgłoszonych i zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy od 2014 r., odnotowano tylko jeden wypadek lekki w 2016 r., w którym poszkodowany został maszynista prowadzący pociąg towarowy, który najechał na lokomotywę nieprawidłowo stojącą między rozjazdami.

Podczas kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy maszynistów kolejowych inspektorzy pracy przeanalizowali okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, w których zostali poszkodowani maszyniści kolejowi. Zdarzenia te, zakwalifikowane jako lekkie wypadki przy pracy, nie zostały zgłoszone do Państwowej Inspekcji Prac, bo tak stanowią obowiązujące przepisy. Z przedłożonych rejestrów wypadków przy pracy oraz

dokumentacji sporządzonej przez zakładowe zespoły powypadkowe wynikało, że w okresie od 1 stycznia 2015 r. do dnia zakończenia kontroli, tj. 15 września br. miało miejsce 31 wypadów lekkich, w których maszyniści doznali urazów podczas wchodzenia lub wychodzenia z kabiny lokomotywy. Najczęściej zdarzały się one w porze nocnej.

Zespoły powołane przez pracodawców zatwierdzających protokoły powypadkowe ustaliły przyczyny, wśród których dominowały nieprawidłowe zachowania maszynistów, polegające na niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności oraz nieodpowiednim stanie przejść i dojść do stanowisk pracy. Ponadto z ustaleń powypadkowych wynikało, że zdarzenia te miały miejsce w nominalnych godzinach pracy. Nie ustalono przyczyn o charakterze psychofizycznym, niezapewniającym bezpiecznego wykonywania pracy, tj. przemęczenia maszynistów długotrwałą pracą bez odpoczynku, nagłym zachorowaniem, niedyspozycją fizyczną lub zdenerwowaniem.

Przeprowadzona analiza zarejestrowanych zdarzeń wypadkowych – wprawdzie tylko na podstawie dokumentacji powypadkowych – budzi wątpliwości, czy zespoły powypadkowe ustalając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy maszynistów, nawet o lekkich skutkach, nie powinny obligatoryjnie analizować grafików ich czasu pracy oraz czasu wymaganego na odpoczynek. Zachowanie przez maszynistę prawa do odpoczynku jest niezwykle ważnym zagadnieniem, szczególnie istotnym w przypadkach świadczenia pracy na rzecz więcej niż jednego pracodawcy. Świadczenie pracy w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy negatywnie wpływa na kondycję psychofizyczną maszynistów. To bezdyskusyjne. Dlatego uważamy, że powierzchowne ustalanie przyczyn wypadków leżących po stronie poszkodowanych, w szczególności wypadków dotyczących maszynistów nie spełnia podstawowego celu prewencyjnego – zapewnienia bezpieczeństwa w ruchu kolejowym. Warto również przypomnieć, że zdarzenia wypadkowe maszynistów zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nie są odnotowywane w rejestrach wypadków przy pracy, co ogranicza dostęp inspektorów pracy do wiedzo o takich zdarzeniach, ich przebiegu i przyczynach.

Szczegółową analizę przestrzegania przepisów o czasie pracy wobec maszynistów kolejowych przedstawiliśmy w materiale przedłożonym członkom Rady. Jego skrót i wnioski przedstawi Radzie dyrektor Departamentu Prawnego GIP pani Halina Tulwin.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Halina Tulwin:

Kwestie bezpieczeństwa pracy na kolei przekładają się bezpośrednio na szeroko rozumiane bezpieczeństwo ruchu kolejowego, a co za tym idzie – pasażerów. Osiągnięcie wymaganego poziomu bezpieczeństwa, oprócz realizacji przepisów bhp, wymaga stosowania ograniczeń wynikających z innych przepisów prawa pracy, w tym przede wszystkim dotyczących czasu pracy.

Czas pracy i odpowiedni wypoczynek mają bowiem ogromny wpływ na kondycję psychofizyczną człowieka. Żeby zachować prawidłowe funkcje psychiczne dotyczące szybkości i zakresu spostrzegania, szybkości i stałości reakcji, czas pracy maszynisty nie może naruszać norm określonych w przepisach prawa pracy. Dlatego też w sferze działań Państwowej Inspekcji Pracy związanych z omawianym tematem znalazły się kontrole czasu pracy maszynistów zatrudnionych u przewoźników kolejowych.

Kontrolami przeprowadzonymi w bieżącym roku objęto 56 przewoźników z całej Polski, którzy zatrudniali maszynistów na podstawie umów o pracę. Prowadzone czynności kontrolne nie ograniczały się do dokonania oceny przestrzegania przepisów o czasie pracy. Dodatkowo inspektorzy pracy podjęli próbę ustalenia faktycznego wymiaru czasu pracy tych pracowników, którzy świadczyli pracę jako maszyniści w różnych podmiotach w ramach tzw. równoległego zatrudnienia.

W mojej prezentacji chciałabym przybliżyć nie tylko wyniki tych kontroli, ale także przypomnieć wyniki badania dotyczącego przestrzegania wybranych przepisów o czasie pracy prowadzonego przez Inspekcję w 2013 r. Pragnę tutaj zaznaczyć, że zarówno dobór zakładów do kontroli, jak również zasady prowadzenia tegorocznych kontroli zostały tak skonstruowane, aby możliwe było porównanie wyników obu tych akcji prowadzonych w odstępie 3 lat.

Materiał zgromadzony w trakcie kontroli wskazuje na istnienie uchybień w zakresie stosowania przepisów o czasie pracy w odniesieniu do maszynistów u prawie wszystkich przewoźników. Na prezentowanym slajdzie przedstawiono najczęściej stwierdzane nieprawidłowości. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku maszynistów stwierdzone naruszenia wynikały w dużej mierze z nieprzestrzegania przepisów wewnątrzzakładowych, korzystniejszych niż regulacje kodeksowe, określających przykładowo:

– dobowy odpoczynek w wymiarze 12 godzin (a nie 11 godzin),

– definicję dnia wolnego rozumianego jako 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej (a nie czasu pracy),

– dopuszczalność pracy tylko w 2 kolejne niedziele,

– zakaz pracy w nocy w 2 kolejne dni.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości zaniepokojenie budzi skala naruszeń dotyczących zapewnienia tygodniowego odpoczynku oraz zatrudniania pracowników ponad dopuszczalne limity godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, jak również problemy z realizacją innych uprawnień związanych z zapewnieniem pracownikom czasu wolnego w odpowiednim wymiarze i terminie. Nadal istotnym problemem jest nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy. Odsetek przewoźników kolejowych, u których stwierdzono naruszenia przepisów w tym zakresie – pomimo nieznacznej poprawy – w dalszym ciągu jest znaczący.

Porównanie skali stwierdzonych nieprawidłowości do wyników kontroli z 2013 r. wskazuje na wyraźną poprawę sytuacji w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Odsetek pracodawców nierekompensujących lub nieprawidłowo rekompensujących pracę w godzinach nadliczbowych spadł o prawie 14 punktów procentowych w przypadku godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej czasu pracy i o 11 punktów procentowych w przypadku godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Na slajdzie przedstawiono porównanie skali nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli przewoźników kolejowych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy maszynistów prowadzonych w 2013 r. i 2016 r. Porównanie wyników kontroli prowadzonych w 2013 i 2016 r. wskazuje na poprawę stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy w odniesieniu do maszynistów. W szczególności ograniczona została liczba przypadków niewłaściwego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz nieudzielania maszynistom określonego przepisami odpoczynku dobowego.

Jednakże, pomimo pewnej poprawy, stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w kontrolowanych podmiotach w odniesieniu do maszynistów nadal nie jest zadawalający. Zaniepokojenie budzi blisko dwukrotny wzrost odsetka pracodawców naruszających przepisy o odpoczynku tygodniowym. Należy zaznaczyć, że skala nieprawidłowości w tej grupie zawodowej jest niższa niż stwierdzana w zakładach różnych branż.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców przewidziane ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy wystąpienia o usunięcie stwierdzonych uchybień. Na sprawców wykroczeń nałożono grzywny w drodze mandatów karnych. Stosowano również środki oddziaływania wychowawczego.

Przyczyny stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości, wskazywane zarówno przez pracodawców, jak i przez inspektorów pracy, można podzielić na dwie grupy.

Wśród przyczyn ekonomicznych należy wymienić:

– dążenie do obniżania kosztów działalności, w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez utrzymywanie zbyt niskiego stanu zatrudnienia w stosunku do potrzeb zakładu pracy,

– świadome naruszenia przepisów prawa pracy.

Do drugiej kategorii należałoby zaliczyć przede wszystkim deficyt na rynku pracy pracowników posiadających uprawnienia do prowadzenia pojazdów trakcyjnych oraz czasochłonny i zarazem kosztowny proces uzyskiwania tych uprawnień przez kandydatów na maszynistów.

Jak już wspomniałam, dodatkowym celem omawianych kontroli było także uzyskanie informacji o faktycznym czasie pracy maszynistów zatrudnionych w jednym lub wielu podmiotach jednocześnie, w ramach różnych stosunków prawnych i uzyskanie informa-

cji czy maszyniści – pracownicy w trakcie korzystania m. in. z odpoczynków dobowych, tygodniowych, urlopów świadczą pracę u innych przewoźników. Na podstawie uzyskanych danych, można było poczynić ustalenia co do faktycznego czasu świadczenia pracy 48 osób wykonujących pracę także w ramach dodatkowego zatrudnienia.

Porównanie wyników tegorocznego badania faktycznego czasu pracy maszynistów do przeprowadzonego w 2013 r. wskazuje na poprawę w zakresie korzystania przez maszynistów z odpoczynków dobowych pomiędzy zakończeniem pracy w jednym zakładzie a rozpoczęciem pracy w innym podmiocie (bez względu na formę prawną zatrudnienia). Stwierdzono 53 przypadki świadczenia pracy w czasie korzystania z odpoczynku udzielonego przez pracodawcę. W 2013 r. ujawniono 528 takich zdarzeń. Stwierdzono także 35 przypadków świadczenia pracy w czasie urlopu udzielonego przez pracodawcę (w 2013 r. – 137 przypadków) oraz 4 przypadki świadczenia pracy w czasie usprawiedliwionej nieobecności w macierzystym zakładzie pracy np. w trakcie choroby, opieki na dzieckiem (w 2013 r. – 21 przypadków).

W trakcie tegorocznych kontroli ujawniono, że jeden maszynista świadczył pracę w wymiarze 22,5 godziny w jednej dobie pracowniczej, tj. z 1,5 godzinną przerwą między zakończeniem pracy w jednym podmiocie i jej rozpoczęciem w kolejnym. Natomiast większość stwierdzonych przypadków dotyczyło niezachowania odpoczynku tygodniowego (35 godzin) pomiędzy zakończeniem pracy w jednym zakładzie, a rozpoczęciem pracy w innym podmiocie.

Posiadane przez PIP dane nie wskazują – na szczęście – aby ujawnione naruszenia w zakresie czasu pracy bądź wydłużenia faktycznego czasu pracy na skutek podjęcia równoległego zatrudnienia wpłynęły na poziom wypadkowości tej grupy zawodowej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom PIP za przedstawienie materiału.

Proszę o prezentację materiału przygotowanego przez Urząd Transportu Kolejowego. Udzielam głosu dyrektorowi generalnemu UTK panu Radosławowi Pacewiczowi.

Dyrektor generalny Urzędu Transportu Kolejowego Radosław Pacewicz:

Uprzejmie dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie. Jest mi niezmiernie miło, że mogę uczestniczyć w dzisiejszym spotkaniu, które dotyka tak istotnej dla nas tematyki.

W branży transportu kolejowego w celu wypracowania odpowiedniego poziomu kultury bezpieczeństwa niezbędna jest praca nad dwoma kluczowymi czynnikami – automatyzacją systemu kolei oraz czynnikiem ludzkim. To właśnie czynnik ludzki tak często prowadzi do występowania zdarzeń, w tym największych katastrof w historii kolei. Poruszając natomiast zagadnienie wpływu czynnika ludzkiego na bezpieczeństwo kolei, nie sposób pominąć zagadnienia przestrzegania czasu pracy. Jest to szczególnie istotne w przypadku maszynistów oraz osób prowadzących pojazdy kolejowe. Jak wynika z prowadzonych badań praca maszynisty jest oceniana jako szczególnie ciężka, z uwagi na konieczność ciągłego odbioru i przetwarzania wielu informacji. Stąd też do jej rzetelnego wykonywania niezbędny jest odpowiedni stan psychofizyczny pracowników, co jest nierozerwalnie związane z koniecznością zapewnienia odpoczynku osobom prowadzącym pojazdy kolejowe.

Z tego względu bardzo dużą uwagę poświęcamy tematyce czasu pracy tej grupy pracowników. Dotychczas nasi inspektorzy zweryfikowali już ponad 700 maszynistów. Wśród osób objętych działaniami znaleźli się w szczególności maszyniści zatrudnieni w kilku podmiotach. Nie bez powodu wspominam tutaj o maszynistach podwójnie zatrudnionych, gdyż ta grupa stanowi dla nas najbardziej problematyczny obszar. Maszynista po przepracowaniu 12 godzin siada za nastawnik lokomotywy innego przewoźnika i pracuje kolejne 12 godzin. Możemy sobie tylko wyobrazić, jaka jest jego zdolność percepcji i reakcji na bodźce. Dodatkowo barierę stanowi brak regulacji prawnych, które zawierałyby sankcje za tego rodzaju postępowanie. Ta sytuacja ogranicza działania naszego urzędu oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Niemniej jednak nieustannie podejmujemy działania których celem jest m.in. zwiększanie świadomości na rynku, promowanie kultury bezpieczeństwa, wymiana informacji oraz współpraca z Państwową Inspekcją

Pracy. Wspólnie możemy lepiej odpowiedzieć na problemy współczesnego rynku kolejowego związane z bezpieczeństwem, pomimo wszystkich wyzwań jakie stoją przed nami.

Strategia Urzędu Transportu Kolejowego, która wyznacza kierunek naszego rozwoju na najbliższe lata, kładzie szczególny nacisk na zagadnienie promowania kultury bezpieczeństwa, w tym przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Chciałbym teraz oddać głos panu Piotrowi Szczepaniakowi – dyrektorowi Departamentu Nadzoru, który przybliży państwu działania realizowane przez Urząd Transportu Kolejowego oraz zidentyfikowane przez nas problemy.

Dyrektor Departamentu Nadzoru Urzędu Transportu Kolejowego Piotr Szczepaniak: Należy zauważyć, że poziom bezpieczeństwa w transporcie kolejowym zależy od wielu czynników, tak o charakterze technicznym związanych z infrastrukturą i taborem, jak i ludzkich, związanych bezpośrednio z personelem wykonującym zadania związane z bezpieczeństwem ruchu i odpowiedzialnym za zapewnienie bezpieczeństwa transportu. Jako najważniejsze czynniki warunkujące bezpieczeństwo należy wymienić stan techniczny infrastruktury kolejowej, taboru, organizację ruchu i przewozów kolejowych, kwalifikacje zawodowe i należyte wykonywanie obowiązków przez pracowników.

Nie ma wątpliwości, że świadczenie pracy w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy, negatywnie wpływa na kondycję psychofizyczną pracowników. Powszechny pogląd znajduje odzwierciedlenie w badaniach naukowych podejmujących zagadnienie obciążenia pracą osób zatrudnionych na stanowisku maszynisty. Uwzględniając sumaryczne warunki fizyczne, psychiczne i emocjonalne związane z wykonywaniem przez maszynistów obowiązków służbowych, należy stwierdzić, że ten rodzaj pracy związany jest ze szczególnym obciążeniem, którego efektem jest występowanie znacznego zmęczenia.

Pod względem obciążenia psychicznego praca maszynisty jest oceniana w badaniach jako szczególnie ciężka, w szczególności w związku z koniecznością nieprzerwanego odbioru i przetwarzania informacji, z jednej strony – dotyczących stanu linii kolejowej, poruszających się obiektów, sygnałów przekazywanych przez dróżników i dyżurnych ruchu oraz odbieranych np. z semaforów, a z drugiej – planowanego rozkładu jazdy i pracy pociągu. Z uwagi na specyfikę pracy, obciążenie osób zatrudnionych na stanowisku maszynisty, niezachowanie odpowiedniego czasu odpoczynku przez prowadzących pojazdy kolejowe, stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu kolejowego.

Szczególna regulacja czasu pracy maszynistów ma charakter cząstkowy, ułamkowy. Informacje o przygotowaniu kompleksowej regulacji – w trybie ustawy – o czasie pracy maszynistów sięgają 2013 r. Założenia miały być zbliżone do ustawy o czasie pracy kierowców. Jednak wraz z upływem czasu nie doczekaliśmy się jej przyjęcia. Wobec tego na chwilę obecną prezes Urzędu Transportu Kolejowego sprawuje w tym względzie nadzór na podstawie trzech dotychczasowych instrumentów:

1. Uprawnienia informacyjne prezesa UTK, któremu są składane oświadczenia maszynistów o wykonywaniu pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu. Obowiązek ten został wprowadzony właśnie w 2013 r., gdy zainteresowanie problemem ze strony ustawodawcy było duże, zmiany zostały zainspirowane wytycznymi Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych ogłoszonymi w raporcie rocznym.

2. Problem braku regulacji ustawowych jest – można powiedzieć – łatany za pomocą przepisów europejskich, które wprowadzają obowiązek opracowania i wdrożenia przez przewoźników i zarządców procedury systemów zarządzania bezpieczeństwem. Systemy powinny uwzględniać koordynację zadań dla maszynisty zatrudnionego w więcej niż jednym zakładzie, a także umożliwiać monitorowanie czasu pracy osób, które są zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę.

3. Ustawa wprowadza obowiązek składania oświadczeń. Jego niewypełnienie traktuje jako wykroczenie. Prezes UTK, który wykryje takie naruszenie może działać w charakterze oskarżyciela publicznego. Warto tu zauważyć, że poziom świadomości prawnej maszynistów jest wciąż bardzo niski. Inspektorzy regularnie uczulają przewoźników, aby uwzględniali ten obowiązek w pouczeniach okresowych i wzywali swoich maszynistów do składania czy aktualizowania oświadczeń.

Uszczegółowiając kwestię składania przez maszynistów oświadczeń – przepisem art. 22ca ustawy o transporcie kolejowym, nałożono na maszynistę obowiązek pisemnego poinformowania przewoźnika, zarządcy infrastruktury, użytkownika bocznicy kolejowej oraz przedsiębiorcę wykonującego przewozy w obrębie bocznicy kolejowej, na rzecz którego świadczy pracę lub usługi, o wykonywaniu bądź niewykonywaniu czynności maszynisty na rzecz więcej niż jednego podmiotu. Ma to na celu uzgadnianie harmonogramów czasu pracy maszynisty pomiędzy podmiotami, w których zatrudniony jest dany maszynista. Z uwagi na istotę tego obowiązku jego naruszenie przez maszynistę jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny. Właściwy podmiot, który otrzyma oświadczenie o świadczeniu pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu, przekazuje je do Urzędu Transportu Kolejowego pod rygorem nałożenia administracyjnej kary pieniężnej.

Pomimo wciąż – naszym zdaniem – niewystarczających regulacji prawnych Urząd Transportu Kolejowego przeprowadza szereg działań nadzorczych w zakresie czasu pracy maszynistów. Szczególny nacisk kładziony jest na nadzór nad maszynistami zatrudnionymi w kilku podmiotach. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości podejmowane są dalsze kroki mające na celu ich ograniczenie lub wyeliminowanie, np. w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie składanych oświadczeń – kierowane są wnioski do sądu, odnośnie niezachowania odpowiedniego czasu odpoczynku – informujemy PIP. Natomiast informacja o pracy podczas zwolnienia lekarskiego przekazywana jest do ZUS. Obecnie w Polsce zatrudnionych jest ponad 16 tys. maszynistów. Dotychczas ponad 700 maszynistów zostało poddanych czynnościom kontrolnym. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami przekazaliśmy niemal 150 wniosków o ukaranie do sądu, ponad 30 zawiadomień do PIP i 14 zawiadomień do ZUS.

Znaczna część spraw podjętych w 2016 r. znajduje się w trakcie realizacji, w związku z czym nie ma możliwości przekazania obiektywnej i rzetelnej informacji o skali nieprawidłowości za bieżący rok. Dlatego chciałbym przedstawić członkom Rady wyniki naszych działań z ubiegłych lat tj. za 2014 r. i 2015 r. Jak wynika z przedstawionych danych w okresie lat 2014–2015 zaobserwowano spadek udziału maszynistów, u których stwierdzono występowanie nieprawidłowości. Jednak odsetek ten nadal pozostaje wysoki. Stąd podejmowane są dalsze działania mające na celu jego ograniczenie.

Należy podkreślić, że w 2014 r. u 75% zweryfikowanych maszynistów stwierdzono przynajmniej jedną nieprawidłowość, natomiast już w 2015 r. wartość ta spadła do poziomu 56%. W pewnym stopniu spadek udziału nieprawidłowości jest wynikiem działań Urzędu Transportu Kolejowego z tego względu, że wielu maszynistów uświadomiło sobie istnienie przepisów nakładających na nich obowiązek składania oświadczeń. Dzięki temu podmioty, w których dany maszynista świadczy pracę lub usługi mogą uzgadniać pomiędzy sobą harmonogramy pracy, co z kolei wpływa na ograniczenie nieprawidłowości związanych z wykonywaniem przez maszynistów obowiązków służbowych w kilku miejscach jednocześnie lub brakiem zachowania odpoczynku.

Jak wynika z zestawienia – prezentowanego na slajdzie – największy problem dotyczy niedotrzymania terminu złożenia oświadczenia – blisko połowa stwierdzonych nieprawidłowości. Warto jednak podkreślić, że nieskładanie oświadczeń wynika często z braku świadomości maszynistów o istnieniu przepisów nakładających na nich taki obowiązek. Maszyniści uchylają się również od złożenia oświadczenia w obawie przed utratą dodatkowego źródła dochodu. Równie wysoki odsetek stanowią nieprawidłowości w zakresie braku odpoczynku pomiędzy pracą w dwóch podmiotach – blisko 24%, wykonywanie obowiązków służbowych według zweryfikowanej ewidencji czasu pracy w tym samym czasie w dwóch podmiotach – 10,96%. Pozostałe nieprawidłowości wskazywały na poświadczenie nieprawdy w oświadczeniu – 7,97%, przekroczony czas pracy – 6,98%, wykonywanie pracy podczas zwolnienia lekarskiego – 1,66% oraz nieprzekazanie przez podmiot oświadczenia w terminie.

W związku z dokonaniem identyfikacji dużej skali problemu, jakim jest praca maszynistów bez należytego odpoczynku, Urząd Transportu Kolejowego stworzył aplikację pozwalającą na usystematyzowanie wiedzy na temat tej grupy zawodowej. Należy podkreślić, że tak obszerna baza danych jest pomocna również dla podmiotów rynku, ponieważ pozwala na bieżące monitorowanie pracowników. Jak sama nazwa wskazuje

„Rejestr maszynistów" jest narzędziem pozwalającym na gromadzenie informacji odnośnie do maszynistów lub prowadzących pojazdy kolejowe, w tym pozyskiwane są następujące informacje: imię, nazwisko, numer PESEL, czas pracy, data zatrudnienia (od-do), nazwa pracodawcy, data ważności badań lekarskich, nazwa podmiotu wydającego prawo kierowania, data złożenia ostatniego oświadczenia, forma zatrudnienia. Dane przekazywane są przez podmioty rynku w okresach kwartalnych. Warto podkreślić, że wprowadzeniu do systemu podlegają zarówno oświadczenia o wykonywaniu na rzecz innego podmiotu czynności maszynisty, a także oświadczenia o niewykonywaniu na rzecz innego podmiotu czynności maszynisty albo prowadzącego pojazdy kolejowe.

Na podstawie zebranych informacji możliwe jest zweryfikowanie chociażby w ilu podmiotach zatrudniony jest maszynista, czy oświadczenia złożone u poszczególnych pracodawców są prawidłowe, np. zdarzają się przypadki, kiedy maszynista pracując w kilku podmiotach wszędzie składa tzw. negatywne oświadczenia informujące o niewykonywaniu na rzecz innego podmiotu czynności maszynisty lub prowadzącego pojazdy kolejowe. W związku z tym podmioty zatrudniające maszynistę nie mają możliwości wzajemnego uzgodnienia harmonogramów pracy w celu wyeliminowania sytuacji, w których maszynista pracuje bez odpoczynku. Prezentowane narzędzie jest naszą dodatkową inicjatywą – nie wynika z obowiązujących przepisów prawa.

Obecna regulacja czasu pracy w przypadku stanowiska maszynisty pojazdu kolejowego jest – w naszej ocenie – niewystarczająca i w praktyce wywołuje szereg kontrowersji. W skargach wpływających do Urzędu Transportu Kolejowego często sygnalizowana jest kwestia dowozu i powrotu drużyn trakcyjnych do miejsca objęcia lokomotywy, które niekiedy jest znacząco oddalone od siedziby pracodawcy czy miejsca zamieszkania pracownika. Dowóz organizowany przez pracodawcę jest traktowany jako podróż służbowa, która zazwyczaj odbywa się poza obowiązującym rozkładem czasu pracy. Okoliczność ta powinna być uwzględniana przez pracodawcę w kontekście przestrzegania przepisów o zapewnieniu pracownikowi prawa do odpoczynku i nie powinna być zastępowana świadczeniem pieniężnym.

Niezwykle ważkim zagadnieniem, jest zachowanie odpoczynku przez maszynistę w razie świadczenia pracy na rzecz więcej niż jednego pracodawcy. Obecnie ciężar rozwiązania tego zagadnienia został przeniesiony na zainteresowanych przewoźników poprzez omówione na początku przepisy prawne – głównie art. 22ca ustawy o transporcie kolejowym. Opisane regulacje są jednak niewystarczające dla zapobiegania świadczeniu pracy przez maszynistów na rzecz różnych podmiotów bez zachowania 11-godzinnego odpoczynku. W tym przypadku bowiem ustanowione dopuszczalne limity godzin pracy nie podlegają sumowaniu, gdy pracownik świadczy pracę na rzecz więcej niż jednego pracodawcy. Z analiz prowadzonych przez Urząd Transportu Kolejowego wynika, że problem niezachowania odpoczynku dotyczy bardzo dużej grupy maszynistów zatrudnionych w kilku podmiotach, na co wskazują zaprezentowane wyniki działań nadzorczych.

Skuteczną drogą dla wyeliminowania omawianych problemów pozostaje wprowadzenie nowych regulacji prawnych. Mogą być one wzorowane na obowiązujących przepisach ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców bądź przepisach umowy stosowanej wobec pracowników kolei wykonujących interoperacyjne usługi transgraniczne (tj. umowy zbiorowej zawartej między Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) a Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie, biorących udział w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych, stanowiącej załącznik do dyrektywy Rady 2005/47/WE z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie umowy między Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) dotyczącej niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie, uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym.

Chciałbym teraz przedstawić kwestie dotyczące współpracy z PIP. Prezes UTK współpracuje z głównym inspektorem pracy na podstawie porozumienia zawartego 30 września 2011 r. w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Transportu Kolejowego. W ramach niniejszej współpracy przekazywane są do Państwo-

wej Inspekcji Pracy zawiadomienia o występowaniu zgłaszanych nieprawidłowości, będących poza właściwością prezesa UTK. Sprawy te dotyczą m.in. trybu i warunków pracy, nieprzestrzegania czasu pracy, stosowania mobbingu itp. Dodatkowo w ramach prowadzenia przez prezesa UTK nadzoru nad czasem pracy maszynistów świadczących pracę lub usługi na rzecz więcej niż jednego podmiotu prezes UTK przekazuje do Państwowej Inspekcji Pracy zawiadomienia w przypadku stwierdzenia, np. niezachowania 11-godzinnego nieprzerwanego wypoczynku lub wykonywania obowiązków służbowych w tym samym czasie w dwóch podmiotach. Ponadto do Urzędu wpływają również zawiadomienia głównego inspektora pracy o występowaniu nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa kolejowego. W ramach współpracy prowadzone są także wspólne kontrole PIP i UTK. Przykładowa kontrola przeprowadzona przez inspektorów Urzędu Transportu Kolejowego oraz Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyła czasu pracy pracowników zatrudnionych przez podmiot rynku kolejowego.

Na uwagę zasługuje również fakt, że organizowane są spotkania szkoleniowe z udziałem przedstawicieli Urzędu Transportu Kolejowego oraz Państwowej Inspekcji Pracy, na których poruszane są zagadnienia związane z działalnością obydwu organów, w tym wspólne punkty zainteresowania w obszarze prowadzonych działań. Są one okazją do udoskonalania sposobu prowadzenia współpracy, opracowywania koncepcji rozwiązywania pojawiających się problemów oraz wymiany niezbędnych informacji.

W trosce o bezpieczeństwo polskiego transportu kolejowego zostały podjęte działania związane z promowaniem kultury bezpieczeństwa. W dniu 17 marca br. ogłosiliśmy projekt „Deklaracji w sprawie rozwoju kultury bezpieczeństwa”, którego celem jest wzrost świadomości dotyczącej dobrych praktyk zmierzających do poprawy bezpieczeństwa transportu kolejowego wśród podmiotów związanych z rynkiem kolejowym. Założenia deklaracji to m.in. traktowanie bezpieczeństwa systemu kolejowego jako priorytetu, skupianie się na dokonywaniu analizy wypadków, incydentów, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz innych niebezpiecznych zdarzeń i nieprawidłowości w celu wyciągnięcia wniosków i podjęcia niezbędnych środków zapobiegawczych oraz wdrażanie zasad kultury bezpieczeństwa na każdym poziomie organizacyjnym. Dokument podpisało 127 podmiotów rynku kolejowego.

Chciałbym też wspomnieć o pierwszej edycji konkursu „Kultura bezpieczeństwa w transporcie kolejowym”, dedykowanego głównie sygnatariuszom. Inicjatywa ma na celu oprócz nagrodzenia przedsiębiorców najbardziej zaangażowanych w rozwój kultury bezpieczeństwa, wymianę doświadczeń, wzajemną inspirację, zachęcenie do działań wspierających rozwój kultury bezpieczeństwa, a co za tym idzie współtworzenia bezpiecznej kolei.

Mamy nadzieję, że podmioty które zadeklarowały wdrożenie zasad kultury bezpieczeństwa w ramach swojej działalności będą miały na szczególnej uwadze kwestie czasu pracy maszynistów oraz wszystkich pracowników bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom UTK za przedstawienie materiałów.

Proszę o zabranie głosu pana Leszka Miętka – prezydenta Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce i przewodniczącego Konfederacji Kolejowych Związków Zawodowych.

Prezydent Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce Leszek Miętek:

Omawiając kwestię bezpieczeństwa ruchu kolejowego i związane z tym kwestie czasu pracy będzie mi bardzo trudno – za co przepraszam – powstrzymać emocje. Chciałbym, żebyśmy mieli świadomość, że w Polsce maszynista prowadzi pociąg jednoosobowo. Zazwyczaj jest sam w kabinie maszynisty. Zdarzają się wyjątki przy prędkościach powyżej 130 km/h. Wówczas jest podwójna obsada. Występuje ona również w sytuacji, kiedy jadą dwie lokomotywy. Chodzi zwłaszcza o prywatnych przewoźników, którzy na szlaku wykonują inne prace manewrowe.

W Polsce dopiero raczkuje – jest w fazie testów – system bezpieczeństwa ruchu kolejowego tzw. ERTMS, który będzie czuwał nad różnymi parametrami prowadzonego

pociągu. Natomiast głównymi zabezpieczeniami prowadzonego jednoosobowo pociągu jest tzw. system SHP. Maszynista przed dojazdem do stacji musi nacisnąć przycisk, gdy zapali się lampka. To wszystko. Parametry pociągu mogą być dowolne. Semafor może być ustawiony na 100. Kiedy naciśnie, to pociąg jedzie. Nie ma żadnego zabezpieczenia. I tzw. czuwak, który włącza się co kilka minut. Nie kontroluje parametrów prowadzonego pociągu, lecz czy maszynista skasuje czuwak. Mówię o tym dlatego, żebyśmy zdawali sobie sprawę z gigantycznej odpowiedzialności maszynisty za ludzi czy towary, które wiezie. Może przewozić towary, ale będzie też odpowiadał za ludzi, bo wszyscy korzystamy z tej samej infrastruktury kolejowej. Jeżeli maszynista popełni błąd, to pociąg towarowy może zderzyć się czy najechać na pociąg osobowy.

Chciałbym również zwrócić uwagę na kwestię fundamentalną. Kontrole czasu pracy maszynisty zostały przeprowadzone na podstawie obecnie obowiązującego prawa, czyli Kodeksu pracy, który nijak się ma w stosunku do maszynisty. Dzisiaj wiele nadużyć w zakresie bezpieczeństwa ruchu kolejowego – poprzez wykorzystanie różnego rodzaju kruczków prawnych – odbywa się w majestacie prawa. Bowiem obecnie w majestacie prawa maszynista może być w pracy 24 godziny na dobę. Stosuje się prosty zabieg. W umowie o pracę wpisuje się jako miejsce pracy – teren działania Rzeczpospolita Polska. Do czasu pracy zalicza się maszyniście wyłącznie prowadzenie pociągu, nie uwzględnia się wykonywanych przez niego innych czynności oprócz prowadzenia pociągu m.in. dojazdu do pociągu, powrotu, oględzin technicznych itp.

Prowadzi to do braku barier w wejściu na rynek. Jeśli ktoś zakupi jedną lokomotywę, nazwie się przewoźnikiem kolejowym, to nie posiadając struktur przewoźnika, jest w stanie prowadzić pociąg np. z południa kraju do portów na północy. Stosuje się taki zabieg, że jeden maszynista prowadzi pociąg, drugi zajmuje miejsce obok albo w tylnej kabinie, zastępują się po 12 godzinach, albo zmieniają jedynie dokumenty.

Na kwestię czasu pracy możemy spojrzeć przez pryzmat wypadków, o których dzisiaj nie mówiono. Dziękuję Bogu, że obecnie nie ma wypadków i katastrof kolejowych. Oby ich nie było. Ale np. w 2012 r. liczba wypadków kolejowych była zatrważająca. Przypomnę wypadek w Ostrowie, kiedy o godz. 4.35 maszynista jadący z portów na południe Polski w przekroczonym czasie pracy najechał na tył jednostki elektrycznej. Na szczęście do tego zdarzenia doszło w niedzielę, kiedy ludzie nie jechali do pracy. Gdyby wypadek nastąpił w dzień powszedni, to zapewne ofiar byłoby tyle co pod Szczekocinami. Ostatnio został wydany wyrok w sprawie wypadku w Białymstoku. Pociąg towarowy wjechał w bok cystern, które wybuchły. Maszyniści pracowali na wiele etatów. Otrzymałem informacje po badaniu wypadku w Białymstoku. Ujawniono m.in. przypadek kiedy ten sam maszynista w tym samym czasie pracował u dwóch przewoźników. Jest to możliwe, kiedy jedzie się na czyjeś papiery. To złamanie prawa, ale tak się to odbywa.

Nieszczelność systemu wynika z braku centralnego rejestru maszynistów. Chodzi o 16 tys. pracowników. Gdyby istniał taki rejestr i maszynista wchodząc do lokomotywy musiałby użyć swojej karty chipowej i zalogować się, to byłoby wiadomo, czy nie pracował wcześniej, czy ma uprawnienia do prowadzenia tej lokomotywy, czy zna szlak, czy wykonał odpowiednie badania lekarskie itp. Nie ma takiego systemu. Miał być centralny system rejestracji i licencji maszynistów. Ale to za mało. W Polsce jest potrzebny centralny rejestr maszynistów, który uszczelni system.

Panowie z Urzędu Transportu Kolejowego mówili o oświadczeniach. One oddają rzeczywistość w niewielkim zakresie. Trzeba pamiętać, że maszyniści pracują nie tylko u przewoźników, którzy jeżdżą po szlakach kolejowych, ale również pracują na bocznicach kolejowych itp. Praca na wiele etatów czy podczas urlopów nie jest wyjątkiem. W Polsce kwestie bezpieczeństwa ruchu kolejowego stały się często używanym elementem do zdobywania przewag konkurencyjnych i pozyskiwania oszczędności. Niestety, rynek został zliberalizowany. Chodzi m.in. o czas pracy. Liberalizacja dotyczy też wydłużenia okresów między przeglądowych.

Mówiłem o zagrożeniach związanych z bezpieczeństwem i wykorzystywaniem do przewag konkurencyjnych. Przedstawiciele Urzędu Transportu Kolejowego przypomnieli, że projekt ustawy o warunkach zatrudnienia i czasie pracy maszynistów od 2013 r. jest w Departamencie Kolejnictwa MIiB. W projekcie określono miejsce pracy,

jako punkt geograficzny. Wówczas wyeliminowalibyśmy m.in. nieewidencjonowane elementy czasu pracy. Ustawa nie weszła w życie z powodu lobbingu niektórych przewoźników wykorzystujących te kwestie do zdobycia przewag konkurencyjnych. Nie chcę być brutalny, ale proszę zwrócić uwagę, że gdy dochodzi do katastrof na kolei – jak np. pod Szczekocinami – to oskarżonymi i skazywanymi na kary więzienia są wyłącznie pracownicy bezpośrednio związani z ruchem pociągów – maszynista albo dyżurny ruchu.

Chciałbym, żeby z dzisiejszego posiedzenia Rady wypłynął jakiś apel do ustawodawcy o pilne przyjęcie ustawy regulującej warunki zatrudnienia i czas pracy maszynistów. Trzeba przede wszystkim – na co zwrócił uwagę główny inspektor pracy – określić miejsce pracy, maksymalny dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Pomijam kwestie socjalne. Zajmuję się wyłącznie sprawami bezpieczeństwa. Czy maszynista jest w stanie skoncentrować się przez 12 godzin na prowadzeniu pociągu? Obecnie nie obowiązują ograniczenia w tym zakresie. Główny inspektor pracy słusznie wskazuje na maksymalny czas prowadzenia pojazdu trakcyjnego. To musi być określone.

Codziennie otrzymuję raporty dotyczące sytuacji na polskich torach. Codziennie dochodzi do kilku wypadków na przejazdach kolejowych. Oszczędzę państwu opisów sytuacji, z którymi mają do czynienia maszyniści. Widzimy ludzi znajdujących się na torach, których nieuchronnie potrąca – i zabija – pociąg. Obecnie nie ma żadnych ograniczeń, aby maszynista po tak traumatycznym doświadczeniu – bez należnej przerwy – nadal prowadził pociąg. Ten człowiek nawet może sobie nie zdawać sprawy z własnego stanu psychofizycznego. Chce pracować. Nie chce być postrzegany jako mięczak, który poddaje się badaniom psychologicznym. Może wprawdzie po wypadku odmówić kolejnej jazdy. Ale z reguły nie odmawia. Powinny być przepisy zakazujące takiego postępowania.

Należy pilnie uchwalić ustawę o warunkach zatrudnienia i czasie pracy maszynistów, podobnej do przepisów dotyczących pilotów statków powietrznych czy kierowców, która reguluje kwestię rzeczywistego czasu pracy. Skończymy z obłudą, że maszynista przestrzega czasu pracy, ale naprawdę może być w pracy przez 24 godziny na dobę. Znając środowisko kolejowe postulowałbym zastanowienie się, czy tą regulacją nie objąć również innych stanowisk związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego, szczególnie dyżurnych ruchu. Bo oni pracują na różnych posterunkach i w różnych warunkach. A ich odpowiedzialność jest również wielka. Chciałbym zgłosić taki apel. Przepraszam za dość emocjonalne podejście do tej kwestii. Mówienie, że kontrolujemy czas pracy jest złudą. Regulacja zawarta w Kodeksie pracy nie działa w odniesieniu do maszynistów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Chciałbym podkreślić, że bez skutecznej egzekucji przepisów, które będziemy wprowadzać, problem pozostanie nierozstrzygnięty.

Proszę o zabranie głosu pana Henryka Grymela – przewodniczącego Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność".

Przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność" Henryk Grymel:

Na spokojnie – rzeczowo – uzupełnię wypowiedź prezydenta Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce pana Leszka Miętka. Większość, czy nawet wszystkie argumenty przedmówcy są trafne.

W czasach – przepraszam, że tak je określę – 8-letniego ciemnogrodu i dążenia do niewolnictwa realizowanego przez Platformę Obywatelską, związki zawodowe podkreślały konieczność uchwalenia ustawy o warunkach zatrudnienia i czasie pracy maszynistów. Jak stwierdził pan Leszek Miętek, projekt ustawy jest gotowy od 2013 r. Doprecyzuję – lobby prywatnych przewoźników – przedmówca powiedział niektórych – spowodowało, że ta ustawa nie weszła w życie.

Pani dyrektor Tulwin z PIP poinformowała, że skontrolowano maszynistów, ale tylko pracujących na umowę o pracę. Państwowa Inspekcja Pracy badała pewne zagadnienia, Urząd Transportu Kolejowego również prowadził badania. Dopiero porównanie ich wyników daje obraz sytuacji w zakresie czasu pracy. Przykładem może być skala wykrytych nieprawidłowości. Urząd Transportu Kolejowego w swoich kontrolach stwierdził 150 nieprawidłowości. Natomiast Państwowa Inspekcja Pracy ujawniła ich bardzo

mało. Wydaje mi się, że dlatego, iż kontrolą objęła jedynie maszynistów zatrudnionych na umowę o pracę.

Jedna z regulacji proponowanej ustawy przewiduje, że pracownicy związani z bezpieczeństwem ruchu kolejowego mają być zatrudniani na umowę o pracę. Chodzi o wyeliminowanie dowolności, że np. maszynista pracuje 12 godzin w ramach umowy o pracę, a następnie wykonuje pracę na umowę zlecenie, która nie jest tak rygorystycznie kontrolowana jak praca świadczona na podstawie umowy o pracę.

Sprawa dotyczy – co również zauważył pan Leszek Miętek – nie tylko maszynistów, na kolei jest wiele zawodów związanych z bezpieczeństwem prowadzenia ruchu kolejowego. Ta ustawa nie może dotyczyć jedynie maszynistów, lecz pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego. Musi objąć szerszy katalog zawodów. Jeżeli dyżurny ruchu przyjdzie do pracy zmęczony, to może przysnąć i nie wyświetlić sygnału maszyniście albo podać błędny sygnał. Wiem, że związkowi zawodowemu zrzeszającemu przedstawicieli jednego zawodu bardzo łatwo jest zabiegać o interesy tej grupy. My reprezentujemy wszystkie zawody – od sprzątaczki po dyrektora, z całym szacunkiem dla sprzątaczki, a mniejszym czasami dla dyrektora.

Na pierwszym spotkaniu u każdego nowego ministra apelujemy o uchwalenie tej ustawy. Każdy deklaruje zrozumienie dla tej kwestii. A projekt nadal zalega w ministerstwie. Związkowcy mają prawo podejrzewać, że to skutek lobby przewoźników, którzy korzystają z nierównej konkurencji. Tańsze jest zatrudnienie maszynisty na umowę zlecenie, natomiast droższe – przestrzeganie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, przepisów o czasie pracy w firmach takich, jak Cargo, Intercity.

Apeluję o uchwalenie ustawy dotyczącej wszystkich pracowników związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo. Proszę o zabranie głosu pana Stanisława Stolorza – wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych.

Wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Może zacznę od apelu o uchwalenie ustawy, o której wspominali przedmówcy. Forum Związków Zawodowych, po konsultacjach, złoży swój projekt w tej sprawie.

Optymalne normy czasu pracy kolejarzy stanowią gwarancję bezpieczeństwa klientów kolei. Jeśli chodzi o cel projektu ustawy, to myślę, że wszystko zostało już powiedziane. Ale też warto zaznaczyć, że w art. 22d ustawy o transporcie kolejowym ustawodawca wskazał stanowiska pracy związane z ruchem kolejowym i kluczowym znaczeniu z punktu widzenia procesów przewozowych. Przedstawiciele Urzędu Transportu Kolejowego dość obszernie mówili na ten temat. Ten katalog obejmuje nie tylko maszynistów, ale też 14 zawodów bezpośrednio związanych z ruchem pociągów.

Chciałbym też zwrócić uwagę na lukę pokoleniową na kolei, powstałą w wyniku braku kształcenia w tych zawodach. Obecnie poszczególni przedsiębiorcy kolejowi podbierają sobie wyszkolonych pracowników. W konsekwencji maszyniści pracują u kilku pracodawców.

Grupy zawodowe bezpośrednio związane z ruchem pociągów powinny mieć odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje zdrowotne. Wymagania zdrowotne zostały dość szczegółowo opisane w rozporządzeniach. Ale inne kwestie pozostały – obrazowo mówiąc – nietknięte.

Uregulowano czas pracy takich grup zawodowych, jak piloci, kierowcy, drogowcy. Natomiast nie uregulowano czasu pracy na kolei. Chociaż przepisy unijne wskazują rozwiązania w tym zakresie. Na szczeblu europejskim podpisano porozumienie między pracodawcami kolejowymi i Federacją Pracowników Transportu. W tym dokumencie unormowano te kwestie. Myślę, że najwyższy czas na uregulowanie tych spraw w ustawodawstwie polskim.

Uważam, że należy pochwalić Państwową Inspekcję Pracy i Urząd Transportu Kolejowego za zawarcie porozumienia o współpracy i w jego następstwie wspólne prowadzenie kontroli i szkoleń. Niemniej jednak – co jest niezależne od obu instytucji – należy

jak najszybciej uchwalić ustawę regulującą sprawy zatrudnienia i warunków pracy osób związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

Forum Związków Zawodowych – jak wspomniałem – ma projekt ustawy w omawianej sprawie. Przekonsultowalibyśmy go ze środowiskiem. Proponuję, żeby to była inicjatywa Rady Ochrony Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zwracam uwagę, że Rada Ochrony Pracy nie posiada inicjatywy ustawodawczej. Do rozważenia pozostaje inicjatywa poselska. Ale – jak sądzę – byłoby właściwym rozwiązaniem, aby na forum Rady Dialogu Społecznego wszystkie organizacje doszły do wspólnych ustaleń i w tym trybie podjęły inicjatywę.

Chciałbym też zwrócić uwagę, że deficyt pracowników z uprawnieniami dotyczy coraz większej liczby zawodów. Stąd konieczność powrotu do szkolnictwa zawodowego i położenia nacisku na likwidację luki pokoleniowej w wielu zawodach. To jeden z narastających problemów polskiego rynku pracy.

Przed rozpoczęciem dyskusji chciałbym zasygnalizować, że projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Edukacji, Nauki i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani profesor Danuta Koradecka, bardzo proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

W przypadku bardzo istotnego dla bezpieczeństwa publicznego zawodu maszynisty napotykamy problem, który dotyczy wielu grup zawodowych. Przykładem mogą być lekarze. Na jednym z posiedzeń Rady mówiliśmy o pracy anestezjologów. Wskazywaliśmy, komu powierzamy swoje życie i zdrowie w ekstremalnych sytuacjach – człowiekowi, który spędza na dyżurze 48 godzin. Wydaje się, że to kolejny przykład, który wskazuje na potrzebę kompleksowej polityki przywrócenia kompetencji dla zawodów szczególnie istotnych dla bezpieczeństwa publicznego. Zapewne można określić deficyt maszynistów, pracowników kolei czy służby zdrowia.

Należy jak najszybciej uruchomić system edukacji zapewniający dobre kompetencje przyszłym pracownikom wykonującym wspomniane zawody. Trzeba też pamiętać o wynagrodzeniach, które powinny być adekwatne do ponoszonej odpowiedzialności. Jeżeli nie ochronimy tych najistotniejszych zawodów poprzez zagwarantowanie możliwości kształcenia i następnie odpowiedniej drogi rozwoju zawodowego, to sytuacja nie poprawi się, wręcz odwrotnie – będzie coraz gorsza. To niesłychanie istotne. Musimy mieć w Polsce maszynistów i lekarzy. Nie możemy ich importować.

Inspekcja Pracy badała wypadki na kolei, analizując protokoły powypadkowe. W przypadku kolei należałoby też badać incydenty. Bowiem dla oceny bezpieczeństwa w danej branży, sektorze czy na stanowisku pracy trzeba uwzględnić wszystkie wypadki – pośliźnięcia, upadki. Brak urazu – złamania kończyny – jest kwestią przypadku. Uwzględnienie tych wszystkich zdarzeń spowoduje, że otrzymamy całościowy obraz w zakresie narażeń i gdzie jest ich największa liczba. Wtedy przewoźnik będzie mógł podjąć działania prewencyjne. Należałoby je wdrożyć nie tyle poprzez przepisy, co na zasadzie dobrej praktyki. W sprawach istotnych decydujących o życiu i zdrowiu należałoby podnieść te wymagania rejestrując również incydenty (niemal wypadki).

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Dziękuję bardzo za rzetelną ocenę sytuacji w zawodzie maszynisty. Jestem posłanką ze Skarżyska. Kiedyś w tym mieście funkcjonował duży węzeł kolejowy, obecnie mocno zredukowany, aczkolwiek na tle innych jeszcze znaczący. W tamtejszych rodzinach panuje tradycja przenoszenia zawodu kolejarza, maszynisty z pokolenia na pokolenie.

Aktualną sytuację można scharakteryzować jako pościg za pociągiem, aby do niego wsiąść i móc wykonywać pracę. Jak mówią kolejarze, oni nie idą do pracy, lecz muszą gonić pociąg, żeby do niego wsiąść, wykonać pracę i otrzymać zapłatę. Państwo dokładnie przedstawiali tę sytuację.

Młode pokolenie mężczyzn chce wykonywać zawód maszynisty, ale barierą jest szkolnictwo. W Skarżysku działa technikum kolejowe, ale ono nie daje uprawnień do wykony-

wania zawodu. Aby wykonywać zawód maszynisty absolwent z maturą – czasem nawet z dyplomem uczelni – musi ukończyć szkolenie, które kosztuje 8 tys. zł. Są rodzice, którzy zainwestują tę kwotę. Ale inni rodzice nie mogą wyłożyć takiej sumy. Zajmowałam się tą sprawą. Okazało się, że niektórzy marszałkowie województw podpisują z dyrekcją kolei porozumienie i współfinansują takie szkolenie. Młodzi ludzie mogą z tego korzystać. Ale nie jest to powszechne.

Myślę, że posłowie powinni zastanowić się, co należałoby uczynić w tej sprawie. Proszę zauważyć, że marszałkowie województw przejęli połączenia regionalne. Dobrze byłoby, żeby mieli też świadomość potrzeby kadry do wykonywania tego zawodu, wywodzącej się z danego regionu. Prelegenci podkreślali, że maszyniści niejednokrotnie pracują w kilku miejscach. Jest to spowodowane brakiem wykwalifikowanych pracowników. To wada systemu szkoleniowego i brak refleksji marszałków województw, że dysponują nowymi miejscami pracy jako właściciele linii regionalnych, a zatem powinni zadbać o pracowników, którzy będą wykonywać tę pracę.

Z dzisiejszego posiedzenia można wysunąć wiele tez, które powinny być dopracowywane przez członków Komisji Infrastruktury. Jeżeli nie podejmiemy refleksji nad tym zagadnieniem, to za rok sytuacja będzie jeszcze gorsza. Młody człowiek nie jest w stanie zapłacić 8 tys. zł za szkolenie. Dlatego należałoby wprowadzić zmianę w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani poseł poruszyła bardzo istotny problem dotyczący traktowania naszych stanowisk kierowanych do poważnych adresatów. Zakładamy – w dobrej wierze – że są traktowane rzetelnie. Natomiast w niektórych szczególnie ważnych sprawach pozostają nam inicjatywy poselskie. Uczestniczymy w pracach różnych komisji. To jest już kwestia naszego zaangażowania – na ile będziemy wnosić te tematy odwołując się pomocniczo do stanowisk Rady Ochrony Pracy, aby je forsować.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przypominam, że Rada Ochrony Pracy zajmowała się zagadnieniem pracy maszynistów w poprzedniej kadencji. Przyjęliśmy stanowisko w tej sprawie. Dostrzegaliśmy negatywne zjawiska. Proponowałam wprowadzenie tego tematu do planu pracy Rady. Zatem proszę kolegów związkowców, żeby nie wygłaszali nieprawdziwych twierdzeń.

Chciałabym zauważyć, że w ramach środków z Funduszu Pracy istnieje możliwość sfinansowania szkoleń indywidualnych. Młody człowiek ma możliwość skorzystania z tych środków.

Chciałabym też przypomnieć, że w poprzedniej kadencji minister Męcina podpisał porozumienie z Cargo, dotyczące szkolenia pracowników w zakresie zawodu maszynisty. Wszyscy doskonale wiemy, że praca maszynisty jest bardzo odpowiedzialna. Ale wykonywanie pracy przez maszynistę na kilka etatów i sporządzanie rozkładów jazdy z uwzględnieniem możliwości przesiadania się z jednego składu na drugi wynika z chęci gonienia za pieniądzem, a nie braku maszynistów. Nie chcę nikogo obrazić. Ciągła praca maszynisty bez możliwości odpoczynku jest narażaniem osób korzystających nie tylko z danego składu, ale też osób postronnych. Jeżeli ktoś godzi się na pracę maszynisty w ruchu ciągłym, to jest bardzo nieodpowiedzialny.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” Henryk Grymel:

Chciałbym zwrócić uwagę, że kolej posiada spółkę CS Szkolenie. Jej prezesem był Krzysztof Mamiński, który obecnie jest prezesem Przewozów Regionalnych. Poszukując zajęcia dla tej spółki rozpoczął szkolenia maszynistów. CS Szkolenie zwracał się do urzędów pracy. Jeżeli młody człowiek przedstawił zaświadczenie, że zostanie przyjęty przez Intercity albo Cargo, to urząd pracy w całości pokrywał koszty szkolenia prowadzonego przez tę spółkę. Taka możliwość jest również obecnie.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Chcieliśmy skorzystać z tej możliwości. Ale to nie jest rozwiązanie systemowe. To rozwiązanie za pomocą kanału. System systemem, a ludzie decydują i robią swoje.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Jest ustawa – nie ma żadnego kanału – która przewiduje taki instrument. Można z niego skorzystać. Prosiłabym, żeby nie mówić o kanałach czy innych sposobach dystrybucji środków.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Mam nadzieję, że ten spór będzie owocny. Koledzy zapewne się odniosą. Zastanawiam się, jak to się ma do bardzo specyficznych i specjalistycznych badań, które muszą być wykonane. W każdym razie tego rodzaju zobowiązanie bez wykonania takich badań wydaje się bardzo wątpliwe.

Pan Leszek Miętek, proszę.

Prezydent Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce Leszek Miętek:

Mam nadzieję, że niczym nie obraziłem pani poseł. Wszystkie sprawy, o których dzisiaj rozmawiamy są niezwykle ważne. Jeżeli w swoim planie pracy Rada uwzględni kolej, to możemy przeprowadzić debatę dotyczącą systemu szkoleń. Przypominam, że po wprowadzeniu dyrektywy unijnej dzięki związkom zawodowym zachowano kwestię odpowiednich szkoleń, bo byli też byli tez tacy „spece" bez żadnego przygotowania, którzy szkolili maszynistów w ciągu trzech miesięcy. Przeszkoleni w ten sposób maszyniści jeżdżą po polskich torach. To, że młodzi zdolni ludzie nauczą się przepisów, nie znaczy, że poradzą sobie w sytuacjach ekstremalnych.

Możemy porozmawiać o szkolnictwie kolejowym. Jest ono – dzięki Bogu – odbudowywane. Rozmawiałem z panią minister edukacji podczas posiedzenia Rady Dialogu Społecznego o zorganizowaniu szkolnictwa zawodowego, którego absolwenci będą legitymować się kwalifikacjami. Na kolei brakuje wszystkich zawodów związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego. Zostanę jednak przy maszynistach. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby absolwent technikum kolejowego oprócz zdania matury, otrzymywał licencję maszynisty. I z tą licencją zwracał się do przewoźnika, aby uzyskiwać świadectwo maszynisty, czyli praktyczną część zdobywania zawodu.

Można też mówić o marszałkowskich kolejach. Ale to na inną debatę. Koleje marszałkowskie doprowadziły do destrukcji systemu kolejowego w Polsce. Bowiem pociągi kursują w granicach województw, a nie między skupiskami ludzkimi. Podział i liberalizacja rynku spowodowały, że z jednej strony mówimy o braku maszynistów, a z drugiej – efektywność wykorzystania maszynisty nie przekracza 40%. 60% – to postoje na granicach województw, albo oczekiwanie na pociągi swojej spółki. Kiedyś maszynista prowadził skład, który podjechał – pośpieszny, regionalny czy wręcz przesiadał się na pociąg towarowy. Obecnie podział na spółki spowodował zwiększone zapotrzebowanie. Mam nadzieję, że Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa podejmie działania koncentrujące rynek przewozowy, przede wszystkim dla podróżnych, żeby nie musieli się przesiadać. Ale to spowoduje również efektywniejsze wykorzystanie maszynistów. Obecnie więcej stoimy niż jeździmy.

Te sprawy są niezwykle ważne. Ale apeluję, aby one nie rozmydliły zasadniczej kwestii. Prosiłem o uchwalenie ustawy o warunkach zatrudnienia i czasie pracy maszynistów, bowiem dzisiaj w majestacie prawa zdarzają się przypadki jego łamania. W majestacie prawa pogwałcone są sprawy bezpieczeństwa i zatrudniania. Jeżeli maszynista jedzie w tylnej kabinie, nie łamie prawa. Firma spod Nowego Sącza, która realizuje przewozy do portów nie łamie prawa, choć posiada jedną lokomotywę i dwóch maszynistów. Jak oni to robią nie posiadając struktur przewoźnika? Gdyby je posiadali, to po drodze nastąpiłaby zmiana maszynistów.

Nie potrzeba wyważać otwartych drzwi. Projekt tej ustawy jest w Departamencie Kolejnictwa MIiB. Zgłosiliśmy swoje uwagi do wspomnianego projektu. Trzeba woli politycznej do uchwalenia tej ustawy. Jeżeli jest wolna rozszerzenia ustawy na inne stanowiska związane z bezpieczeństwem ruchu kolejowego, to opowiadam się za takim rozwiązaniem. Trzeba to szybko zrobić. Nie czekajmy na kolejną katastrofę. Uregulujmy te kwestie, żeby m.in. maszynista nie prowadził składu po zdarzeniu wypadkowym, żeby nie prowadził pociągu przez 12 godzin. Nikt nie jest w stanie skoncentrować się 12 godzin na prowadzeniu pociągu. Dzisiaj może to czynić w majestacie prawa.

Praca na wiele etatów stanowi margines nadużyć. Chodzi o to, żeby szkolnictwo, regionalizacja przewozów nie przesłoniło kwestii najważniejszej. Na rynku nie brakuje maszynistów. Jest kwestia organizacji. Ale priorytetem jest bezpieczeństwo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Skala absurdów nagromadzonych przez cały okres transformacji – bez wskazywania opcji politycznych – jest naprawdę porażająca. Ich eliminacja będzie wymagała długiego czasu.

Pan Bogusław Motowidełko, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Materiał przedłożony przez Państwową Inspekcję Pracy w zdecydowany sposób prezentuje obraz sytuacji po kilkunastu latach od wprowadzenia deregulacji i elastyczności czasu pracy itp. Mówimy o zawodzie maszynisty. Pani profesor Koradecka wspomniała o innych. Na posiedzeniu Rady wiosną br. mówiłem o ratownictwie medycznym. Gdyby można było opracować materiały dotyczące ratownictwa medycznego, to otrzymalibyśmy kolejny dowód, że przez kilkanaście ostatnich lat doprowadzono do dramatycznej sytuacji. Na przykład przyjęcie regulacji w Kodeksie pracy dotyczących pracy zmianowej objęło wszystkie możliwe prace. Wprowadzono ruch ciągły w wielu zakładach, w których nie jest to wymagane.

Przykład maszynistów jest istotny, jeżeli chodzi o bezpieczeństwo. Ten zawód zajmuje trzecie miejsce na liście prac o szczególnym charakterze. Wśród innych zawodów na tej liście znajdują się m.in. lotnicy, prowadzący tramwaje. Kierowcy samochodów ciężarowych i piloci mają oddzielne regulacje. Maszyniści – nie mają, co powoduje m.in., że jeden maszynista wykonuje pracę na kilku lokomotywach w ciągu doby.

Samozatrudnienie stało się plagą w zawodach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pasażerów, pacjentów. Zmiany przedstawione w materiale Państwowej Inspekcji Pracy są uzasadnione. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie protestował przeciw umowom śmieciowym, samozatrudnieniu. Obecnie podjęto pierwsze działania w tych sprawach. Ale nadal pozostają kwestie zatrudniania na czas określony. Młodzi maszyniści będą w nieskończoność zatrudniani na czas określony. Nie nauczą się niczego. Będą interesować się przede wszystkim tym, czy otrzymają kolejną umowę. Nie wprowadzono konsultacji w sprawie zwolnienia pracownika zatrudnionego na czas określony. Choć można pochwalić obecnie wprowadzane zmiany.

Nie rozwiązany pozostaje problem umów o dzieło. Jakie dzieło wykonuje ratownik medyczny, maszynista? A te umowy są nadal zawierane. Jeśli chodzi o samozatrudnienie, to często występują trudności ze wskazaniem firmy. Podział kolei – na państwowe i regionalne – doprowadził do niefortunnej konkurencji między przewoźnikami.

Cieszę się, że młodzi ludzie są zainteresowani wykonywaniem zawodu maszynisty i ratownika kolejowego. Ale np. w województwie lubuskim ratownik medyczny wykonuje pracę w nieokreślonym czasie jednocześnie w kilkunastu szpitalach.

Dobrze się stało, że Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała przedłożony materiał. Należałoby – o czym wspomniałem wyżej – przygotować taki dokument dotyczący np. kilku innych zawodów. Należy uchwalić ustawy – na wzór ustawy o ratownictwie medycznym – dotyczące innych zawodów ważnych dla bezpieczeństwa publicznego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To było ostatnie zgłoszenie. Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pan Henryk Grymel, proszę bardzo.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” Henryk Grymel:

Chciałbym wspomnieć o prezesie PLK, który wymyślił zatrudnienie weekendowe. Na czym ono miało polegać? Dyżurny ruchu pracuje w systemie ciągłym. Pan prezes wymyślił, że będzie zatrudniał emerytowanych dyżurnych ruchu w soboty i niedziele, aby nie płacić za nadgodziny i pracę w soboty i święta. Do takich patologii dochodzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pomysłowość ludzka jest nieograniczona. Nie na wszystkie szalone pomysły związki zawodowe mają receptę czy możliwość reagowania. Ale starają się jak mogą, czego dowodzi chociażby przebieg dzisiejszej dyskusji.

Pan główny inspektor pracy, bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

W dyskusji wymieniono kilka zawodów związanych z bezpieczeństwem. Można wymienić jeszcze operatorów maszyn drogowych, operatorów różnego rodzaju maszyn, służbę zdrowia itp.

Podobna sytuacja, o której mówiliśmy na dzisiejszym i wcześniejszych posiedzeniach Rady Ochrony Pracy wystąpiła przed 2003 r., gdy nie było ustawy o czasie pracy kierowców. Wówczas podobnie – w jednej firmie kierowca był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a w drugiej – na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Pierwszą ustawą w zakresie dostosowania prawa polskiego do unijnego była ustawa z 24 sierpnia 2001 r. o czasie pracy kierowców. Regulacje obejmowały praktycznie wszystkich kierujących pojazdami kołowymi – pracowników, podmiotów samozatrudniających i pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustawa weszła w życie 1 stycznia 2003 r. Później była zmieniana. Ale obecnie nie występują problemy w zakresie egzekwowania prawa w zakresie czasu pracy kierowców. Uważam, że jeżeli nie zostanie wprowadzone systemowe rozwiązanie dotyczące czasu pracy poczynając od maszynistów, to sytuacja się nie zmieni.

Apeluję o ustawowe określenie czasu pracy maszynistów, a następnie innych zawodów. Dopóki nie będzie ustawy o czasie pracy maszynistów, to nie nastąpi poprawa. Nawet gdyby dwukrotnie wzrosła liczba inspektorów pracy i inspektorów UTK, to nie wyeliminowano by nieprzestrzegania przepisów prawa. Sytuacja jest o tyle groźna, że de facto można poruszać się w systemie prawnym naruszając wszystkie dobre obyczaje w zakresie czasu pracy i szacunku dla drugiego człowieka.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo za tę sugestię. Uważam, że ta propozycja powinna zostać wykorzystana w stanowisku Rady, a także – w co nie wątpię – w sprawozdaniu z działalności Inspekcji Pracy, które zawiera wnioski de lege ferenda.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Zamykam rozpatrywanie punktu czwartego.

Przechodzimy do spraw bieżących. Informuję, że jutro, tj. 15 sierpnia br. o godz. 12.00 w siedzibie Rady Ochrony Pracy spotyka się Zespół ds. Skarg. Następne posiedzenie Rady odbędzie się 12 grudnia br. Początek o godz. 11.00. Miejsce spotkania zostanie podane w terminie późniejszym. Tematem posiedzenia będzie plan działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r. oraz plan pracy Rady na 2017 r.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tym punkcie? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny posiedzenia. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Do zobaczenia 12 grudnia br.